Nordiska ministerrådet

VÄGAR TILL LIKA LÖN FÖR LIKVÄRDIGT ARBETE

En explorativ studie av nationell lönestatistik i Norden

Innehåll

1. Om rapporten 3

2. Sammanfattning 6

3. Lika lön för likvärdigt arbete – nedslag i tidigare forskning 8

4. Rapporter om kön och lön från de nordiska länderna 13

5. Klassifikation av yrken 19

6. Lönemått och statistikmått 31

7. Nationell statistik om lön och kön i olika yrken – och statistikens brister 36

8. Exempel baserade på information i nationella statistikdatabaser 45

9. Utbildning, kön och lön 60

10. Sammanfattande rekommendationer 65

Referenser 68

Appendix: Metod 76

Om den här publikationen 79

Den här publikationen finns även som en webbtillgänglig online-version:
https://pub.norden.org/temanord2025-531

1. Om rapporten

I de nordiska länderna får vi varje år veta storleken på lönegapet, det vill säga skillnaden mellan mäns och kvinnors löner. Lönegapet beror delvis på att män och kvinnor får olika lön för lika arbete, men en viktigare förklaring är att män och kvinnor arbetar i olika yrken med olika lönenivåer. Enligt EU:s lönetransparens-direktiv 2023/970 bör man kunna jämföra lönenivåerna mellan olika arbeten om dessa är likvärdiga, det vill säga ställer lika höga krav. FN:s Agenda 2030 har som delmål att löneskillnaderna mellan könen för likvärdigt arbete ska utplånas. Trots att de nordiska länderna länge har haft lagstiftning om lika lön för likvärdigt arbete har sådana jämförelser genomförts sparsamt och inte lett till minskning av lönegapet. Eftersom lönetransparensdirektivet är bindande har dock frågan aktualiserats.

För att bidra till att minska de löneskillnader som fortfarande existerar mellan kvinnor och män i de nordiska länderna, har Nordiska ministerrådet tagit initiativ till ett projekt om lika lön för likvärdigt arbete i Norden. Nordiska ministerrådets samarbetsorgan Nordisk information för kunskap om kön, NIKK, placerat vid Nationella sekretariatet för genusforskning i Sverige, har utfört projektet som bland annat resulterat i denna publikation. Rapporten är skriven av Minna Salminen-Karlsson och Anna Fogelberg Eriksson, Sverige. Salminen-Karlsson är docent i sociologi, affilierad till Centrum för genusvetenskap, Uppsala universitet, Fogelberg Eriksson är biträdande professor i pedagogik vid Institutionen för beteendevetenskap och lärande, Linköpings universitet.

I rapporten redovisas en pilotstudie som undersökte hur tillgänglig offentlig statistik kan användas för att analysera löneskillnader mellan kvinnor och män i likvärdigt arbete på nationell nivå i de nordiska länderna. Särskilt undersöktes statistik i Finland, Norge och Sverige. Pilotstudien undersökte hur statistik kan användas utifrån premissen att det redan gjorts en bedömning av vad som är att betrakta som likvärdigt arbete vid jämförelse av olika yrken, det vill säga som om yrkena vore likvärdiga.

Denna publikation är den andra i en serie rapporter från projektet om lika lön för likvärdigt arbete i Norden. Den första rapporten, författad av Eberhard Stüber, beskriver lagstiftning och politiska initiativ i de nordiska länderna, och bland annat diskuteras implementeringen av EU:s lönetransparensdirektiv med fokus på temat likvärdigt arbete. Den tredje och sista rapporten diskuterar olika förklarings-ansatser kring undervärderingen av kvinnors arbete på en könssegregerad arbetsmarknad, med utgångspunkt i en enkät till arbetsmarknadens parter och andra nyckelaktörer i de nordiska länderna.

Ett särskilt tack riktas till medlemmar i projektets referensgrupp: Byrial Rastad Bjørst, fil dr, jurist vid Teknisk Landsforbund (Danmark), Þorgerður Jennýjardóttir Einarsdottír, professor i genusvetenskap vid Islands universitet, Kevät Nouisainen, professor emerita, juris doktor, Åbo universitet (Finland), Mari Teigen, professor och forskningsledare för CORE – Senter for likestillingsforskning vid Institutt for samfunnsforskning (Norge).

Tack riktas även till Eberhard Stüber, Maria Forthun Hoen, Liza Reisel samt Paula Koskinen-Sandberg som bidragit med värdefulla synpunkter och information för pilotstudien.

Disposition

- Rapporten inleds med en sammanfattning.
- Rapporten fortsätter med en genomgång av tidigare forskning om könslöneskillnader i relation till könssegregerade arbetsmarknader, värdering av kvinnodominerat arbete, likvärdigt arbete samt den nordiska lönebildningsmodellen och könslönegapet.
- Därefter följer ett avsnitt som undersöker hur nationell statistik om kön och lön har använts och resulterat i rapporter av statliga aktörer.
- Nästa avsnitt undersöker yrkesklassificeringen i de nordiska länderna, vilken är en central utgångspunkt för att kunna göra jämförelser av löneläget i olika yrken på nationell nivå.
- Därefter följer ett avsnitt som redogör för vilka lönemått som används samt vilken betydelse som val av statistikmåtten medel eller median kan ha.
- Detta följs av ett avsnitt om hur de nationella statistikbyråerna tillgängliggör statistik på området och några brister som identifierats i denna statistik.
- Ett antal avsnitt i rapporten undersöker därefter olika dimensioner av den nationella statistiken:
    - parvisa jämförelser av löneläget för några exempelyrken med likartade

krav;

- utveckling över tid;
- beskrivning och jämförelser av löneläget för yrken inom olika sektorer (privat-offentlig) på arbetsmarknaden; samt
- hur lön och kön kan relatera till hel- och deltidsarbete, ålder, invandrarbakgrund; och
- utbildningsnivå.

- Rapporten avslutas med rekommendationer från pilotstudien.
- Metodbeskrivning för pilotstudien återfinns i appendix.

2. Sammanfattning

I rapporten redovisas en pilotstudie som undersökte hur tillgänglig offentlig statistik kan användas för att analysera löneskillnader mellan kvinnor och män i likvärdigt arbete på nationell nivå i de nordiska länderna. Särskilt undersöktes statistik i Finland, Norge och Sverige. Pilotstudien ägde rum inom ramen för Nordiska ministerrådets projekt om lika lön för likvärdigt arbete i Norden.

I en genomgång av tidigare forskning konstateras att lönegapet mellan könen kvarstår trots lagar och föreskrifter. En vanlig förklaring till könslönegapet är den könssegregerade arbetsmarknaden, uppdelad i mans- och kvinnodominerade yrken. Kvinnodominerat arbete undervärderas ofta lönemässigt jämfört med mansdominerade yrken med likvärdiga krav. Lagstiftning har inte kunnat åstadkomma lika lön för likvärdigt arbete och den nordiska lönebildningsmodellen har snarare motverkat utplånandet av könslönegapet.

De nationella yrkesklassificeringarna är viktiga för att kunna jämföra löner. Även om alla länderna följer en internationell standard, varierar sättet att klassificera yrken delvis mellan länderna. Hur lön definieras, det vill säga vilka lönemått som används, i den nationella statistiken varierar också mellan länderna. Månadslön definieras på delvis olika sätt, och timlön används ibland som lönemått i statistiken. Detta påverkar möjligheten att jämföra löner för likvärdigt arbete, nationellt och mellan nordiska länder. Statistikvariabler som medel- respektive medianvärde används båda som mått för att beräkna lönegap, men kan ge olika resultat. När det gäller den nationella statistiken om lön och kön i olika yrken har varje nordiskt land sina specifika utmaningar och brister som påverkar möjligheten att jämföra löner mellan likvärdiga yrken.

Studien undersökte hur statistik kan användas utifrån premissen att det redan gjorts en bedömning av vad som är att betrakta som likvärdigt arbete vid jämförelse av olika yrken. Exempeljämförelser mellan mans- och kvinnodominerade yrken visar på betydande lönegap mellan yrkena. Löner varierar mellan privat och offentlig sektor, vilket medför att lönegap mellan olika yrken som utför likvärdigt arbete är olika stora om man tar hänsyn till sektorstillhörighet. Lönegapet har

minskat något över tid, men det finns fortfarande stora skillnader mellan olika yrken och sektorer.

Generellt arbetar kvinnor i Norden deltid i högre grad än män, och det generella mönstret är att deltidsarbete påverkar lönen negativt. Deltidsarbete är dock olika vanligt i olika yrken och omfattningen av arbetstiden kan påverka lönen på olika sätt.

Även om det är kraven på arbetet, och inte arbetstagarnas egenskaper, som ska ligga till grund för bedömning av likvärdighet mellan yrken påverkar faktorer som ålder och invandrarbakgrund lönerna och lönegapet på nationell nivå. Ålder ingår även som indikator för delmålet FN:s Agenda 2030 (UN 2025). Sett till utbildningsnivå kräver kvinnodominerade yrken ofta högre utbildning än mansdominerade yrken med samma lönenivå.

Rekommendationer

Rekommendationerna från pilotstudien anger vilka grundläggande krav som officiell, nationell statistik skulle behöva uppfylla och vilken statistik som borde vara tillgänglig för analyser om kön och lön för likvärdigt arbete på nationell nivå.

- Information om yrken på ett sådant sätt att kvinnodominerade- och mansdominerade yrken beskrivs med samma detaljeringsgrad.
- I möjligaste mån statistiska uppgifter om löner på den mest detaljerade yrkesklassifikationsnivån.
- Statistik över antalet män och kvinnor i yrken i samma tabell som lönerna.
- Uppgifter om såväl medel- som medianlöner för yrken i klassificeringssystemet.
- Uppgifter om lön både för varje sektor (privat och offentlig, offentlig uppdelad i statlig och kommunal sektor) och sektorer tillsammans.
- Lättillgängliga uppgifter om antal män och kvinnor som arbetar hel- och deltid i varje yrke och om hel- och deltidslöner.
- Uppgift om åldersstrukturer i olika yrken i samma tabell som lönerna.
- Antalet inrikes- och utrikesfödda, uppdelat i kvinnor och män, samt deras medel- och medianlöner, åtminstone i yrken där de utrikesfödda är många.
- Uppgifter om utbildning kopplade till uppgifter om kön och lön.
- Tidsserier åtminstone gällande uppgifter om såväl medel- som medianlöner samt antalet män och kvinnor i yrken på fyrsiffernivån i klassificeringssystemen, sektorsvis och sektorer tillsammans.

3. Lika lön för likvärdigt arbete – nedslag i tidigare forskning

I det här rapportavsnittet beskrivs översiktligt tidigare forskning om könslöneskillnader, särskilt i relation till könssegregerade arbetsmarknader, värdering av arbete samt den nordiska lönebildningsmodellen.

Orsaker till könslönegapet

I alla nordiska länder har det stiftats lagar för att komma tillrätta med det faktum att kvinnors löner på en generell nivå är lägre än mäns. Också EU har skapat rekommendationer och nu senast mer bindande föreskrifter i lönetransparens-direktivet (2023/970) för att stänga lönegapet i medlemsländerna. Men trots att lagar och föreskrifter för att minska lönegapet har funnits i flera decennier finns lönegapen envist kvar. I de nordiska länderna varierar lönegapet från Islands 9,3 % till Finlands 15,5 % (Eurostat, 2022). Under de senaste åren har gapet i Sverige och Finland inte minskat alls utan till exempel i Sverige i stället ökat något mellan 2022 och 2023 (Ekberg m.fl., 2024). I Norge har minskningstrenden inte helt stannat av (Grini & Fløtre, 2023), men i princip har skillnaden i genomsnittlig månadslön varit nästan oförändrad runt 13 % i Norge under åren 2015–2022 (Hoen m.fl., 2024).

Orsaken till könslöneskillnaderna kan sökas på flera håll. De policybeslut som tagits i de nordiska länderna för att komma tillrätta med lönegapet synes framför allt vara grundade i diskrimineringsteorier: Man har ålagt arbetsgivare att kartlägga och analysera sin lönesättning för att könslönediskriminering inte ska förekomma. Det har dock visat sig att även när könslönekartläggningar har gjorts lagstadgade är det många arbetsgivare som underlåter att genomföra dem, eller genomför dem utan att verkligen försöka få reda på och åtgärda könslöneskillnaderna, vilket i sin tur bidrar till lönegapets fortlevnad (Kumlin, 2016; Måwe, 2019).

Det som Stockdale och Nader (2013) kallar sociologiska teorier utgår från att lönegapet också har att göra med strukturella faktorer på arbetsmarknaden. I olika analyser av lönegapet påpekas arbetsmarknadens könssegregering som den viktigaste faktorn. I de nordiska länderna är huvuddelen av yrken och arbeten antingen mans- eller kvinnodominerade (Måwe, 2019; Wagner & Teigen, 2021). Det innebär att även om alla arbetsgivare var för sig bemödade sig om att betala jämställda löner för sina anställda, skulle en del av lönegapet vara kvar: Arbetsgivare A må betala könsneutrala löner för sina anställda som arbetar inom ett kvinnodominerat område, liksom arbetsgivare B, vars anställda arbetar inom ett mansdominerat område med bättre genomsnittslön. Männen hos A och kvinnorna hos B alltså har alltså lika höga löner som sina kollegor av det motsatta könet. Men detta minskar inte den generella könslöneskillnaden på arbetsmarknaden (jfr. Salminen-Karlsson & Fogelberg Eriksson, 2023).

Genom att lägga uppgiften att motverka osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män på enskilda arbetsgivare bortser man från könssegregeringen av arbetsmarknaden som dessutom, sett till lönesättning, sammanfaller med den traditionella undervärderingen av arbetsuppgifter som till övervägande del utförs av kvinnor.

Könssegregerad arbetsmarknad och löner

Könslöneskillnader på yrkesnivå är erkända och har också tagits hänsyn till i de rapporter om könslönegapet på nationell nivå som publiceras av myndigheter i de olika länderna (t.ex. Ekberg m.fl., 2023a; Grini & Fløtre, 2023). Där har yrke betraktats som en variabel likt ålder, arbetsmarknadssektor eller utbildningsnivå. Man konstaterar att yrket som variabel i allmänhet förklarar största delen av könslöneskillnaden på nationell nivå, men gör inga närmare analyser om detta. Närmare analyser av denna variabel är dock nödvändiga för att man ska kunna formulera policies som verkar för jämställda löner. Framför allt gäller det att ta hänsyn till arbetsmarknadens könssegregering.

Teorin om den könssegregerade (eller segmenterade) arbetsmarknaden förklarar löneskillnaderna mellan män och kvinnor genom att den allmänna arbetsmarknaden är uppdelad i två, en (primär) där de flesta anställda är män och en annan (sekundär) där de flesta anställda är kvinnor. Dessa arbetsmarknader har olika arbetsvillkor samt olika allmänna lönenivåer och rörligheten mellan dem är begränsad (Gaweł & Mroczek-Dabrowska, 2020; Semenza m.fl., 2021). O'Reilly m.fl. (2015) har gjort en litteraturgenomgång av den 40-åriga forskningen om löneskillnaden mellan könen i flera länder och konstaterar att könssegregeringen av arbetsmarknaden existerar i alla länder och upprätthålls genom att få arbetstagare överskrider gränserna, även om det finns variationer beroende på

nationella kulturella sammanhang.

Nicolás-Martínez m.fl. (2023) anser att segregeringen har sina rötter i den roll som kvinnor tilldelas i samhället, inte minst när det kommer till vård och omsorg. De nordiska länderna har en hög procentandel av kvinnor i yrkeslivet, men också en i hög grad segregerad arbetsmarknad (Ellingsaeter, 2013; Kowalewska, 2023). Detta har ansetts bero på en stor offentlig sektor med framför allt kvinnlig arbetskraft: välfärdssamhällets utveckling innebar att det omsorgsarbete som kvinnor tidigare ägnade sig åt i hemmet flyttades till att bli ett avlönat arbete i samhällets tjänst. Det oavlönade arbetet i hemmet blev ett lågavlönat arbete i offentligheten (Rubery & Grimshaw, 2015; Wagner m.fl., 2020).

I de nordiska länderna är det vanligt att lösningen för att minska könslönegapet inte ses vara en löneutjämning mellan yrken, istället uppmanas kvinnorna att bege sig till mansdominerade yrken med högre lön (Koskinen Sandberg & Saari, 2019; Wagner m.fl., 2020). Peetz (2015) konstaterar dock att segregeringen upprätthålls av både arbetstagare och arbetsgivare. Arbetstagarna har vuxit upp i en värld med könssegregering av arbeten och kan ofta lättast se sin framtid i arbeten där det egna könet inte är en minoritet. Arbetsgivare å sin sida har vissa idéer om vilket slags anställda som bäst uppfyller deras behov och dessa idéer kan favorisera ett visst kön.

Att arbetsmarknaden är könssegregerad innebär inte i sig att det uppstår ett lönegap. Lönegapet uppstår när den kvinnodominerade delens arbete lönemässigt värderas lägre. Undervärdering av kvinnodominerat arbete innebär att kvinnodominerade yrken har lägre lönenivå än mansdominerade yrken med jämförbara arbetsförhållanden och krav, när det inte finns något annat rimligt skäl för detta förhållande (Grimshaw & Rubery, 2007).

Enligt Rubery och Grimshaw (2015) har storleken på lönegapet en direkt relation till hur samhället värderar de offentliga tjänsterna. I de nordiska välfärdsstaterna har de offentliga tjänsternas värde inte synts i den nationella lönestrukturen, så som Saari m.fl. (2021) exemplifierar med sjuksköterskor i Finland. Saari m.fl. konstaterar att låga ”kvinnolöner” för vårdyrken inte enbart är ett historiskt fenomen, utan institutionaliserat också i nutida lönerörelser.

Wagner och Teigen (2022) påpekar att kvinnorna i offentliga sektorn inte har kunnat använda marknadsargumentet för att höja sina löner, det vill säga de har inte kunnat hota med att byta till en arbetsgivare som skulle betala bättre löner. Ett argument för privatisering av den offentliga sektorn har varit att det ger även anställda i kvinnodominerade yrken en möjlighet att använda marknads-argumentet. Resultatet har dock inte varit som det var tänkt – privatiseringen har inte kunnat påvisas minska lönegapet utan tvärtom, omsorgsanställdas löner har ibland ytterligare försämrats (Egede Hansen m.fl., 2023; Thörnquist i SOU 2014:34).

Värdering av arbete

I de nordiska länderna, förutom Danmark, där arbetsgivarna har ålagts att betala jämställda löner, har de rekommenderats att använda olika arbetsvärderings-system för att kunna jämföra mans- och kvinnodominerade arbeten med olika innehåll men med samma krav. En grundläggande studie av Joan Acker (1989) om värdering av arbeten inom den offentliga sektorn slog redan 1989 fast det som till exempel Koskinen Sandberg (2017) återkommer till: Arbetsvärdering är inte ett neutralt verktyg. I och med att det handlar om värdering, spelar det roll hur värderarna uppfattar vad som är bättre eller sämre, eller mer eller mindre värdefullt.

Vad arbetsvärderingssystemen avser att mäta är egentligen inte arbetets värde (för arbetsgivaren, verksamheten, samhället) utan vilka krav arbetet ställer. Därvidlag följer de flesta systemen de faktorer som slagits fast av International Labour Organization (ILO): kompetens, ansträngning, ansvar och arbetsförhållanden (ILO, 2013). Dessa faktorer återkommer också i EU:s lönetransparensdirektiv (2023/970). Olika arbetsvärderingssystem definierar dessa faktorer något olika, har olika subkategorier och väger faktorerna olika. Dessa tre aspekter tillåter stort utrymme för olikheter som resulterar i skillnader i hur värdefulla (eller snarare hur krävande) olika mans- och kvinnodominerade arbeten uppfattas. Feministiska forskare har bland annat påpekat att krav som traditionellt ställs i kvinnodominerade yrken lätt osynliggörs (Bender & Pigeyere, 2016; Steinberg, 1992). Sådana är till exempel sociala kompetenser, psykisk ansträngning, ansvar för människor, och stressiga arbetsförhållanden.

Island har kommit längst med att använda arbetsvärdering och lönekartläggning för att jämställa lönerna: sedan 2018 krävs det för arbetsgivare med över 250 anställda, och sedan 2021 för arbetsgivare med över 25 anställda en certifiering som visar att arbetsgivaren har och använder en könsneutral arbetsvärderingsmodell. Av de nordiska länderna är också Island det land där könslönegapet har minskat snabbast sedan 2010.

I Finland grundar sig arbetsvärderingarna i vissa kollektivavtal på kommersiella modeller (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2022). Svenska arbetsgivare använder ett antal olika kommersiella modeller för arbetsvärdering. Expertnätverket Lönelotsarna tillhandahåller för arbetsgivarna verktyget Analys lönelots, som tidigare administrerades av Diskrimineringsombudsmannen. Lönelotsarna själva har använt verktyget för att värdera 425 yrken som förekommer på den svenska arbetsmarknaden, för att kunna påvisa de strukturella löneskillnader som kommer av arbetsmarknadens könssegregering (Harriman m.fl., 2023).

Vid användning av arbetsvärdering för att jämföra yrken på en hel arbetsmarknad finns också tolkningsutrymmen. De krav som olika yrken ställer kan betraktas på olika sätt och ges olika vikt i bedömningen av likvärdighet. Även om det finns en struktur som styr och begränsar tolkningsmöjligheterna, kan värderingen ändå inte vara helt objektiv.

Den nordiska lönebildningsmodellen och könslönegapet

Med vissa variationer sker lönebildningen i de nordiska länderna på likartade sätt: det är arbetsmarknadens parter (arbetsgivarorganisationer och fackförbund) som förhandlar och sluter kollektivavtal som, i olika grad i olika länder, anger de (undre) gränser inom vilka enskilda arbetsgivare kan sätta löner. I vilken mån staten är inblandad i förhandlingsprocessen varierar, liksom detaljrikedomen i avtalen (se vidare Stüber, 2024, för översikt över lönebildningsmodellerna i de nordiska länderna).

Det är först under det senaste decenniet som nordiska forskare mer ingående har undersökt hur den nordiska lönebildningsmodellen påverkar löneskillnader mellan kvinnor och män. De har upptäckt att modellen på olika sätt varit problematisk för utplånandet av könslöneskillnader, även om fackföreningar emellanåt har varit starka försvarare av jämställdhet. Detta har beskrivits med begrepp som ”jämlik ojämställdhet” (egalitarian inequality, Wagner & Teigen, 2022) och ”institutionell undervärdering” (Koskinen Sandberg, 2017).

Den nordiska modellen försvårar lönejämförelser och löneparitet mellan olika yrken hos samma arbetsgivare, eftersom anställda i olika yrken kan tillhöra olika avtalsområden med olika anställningsvillkor. På nationell nivå gäller samma sak – yrken med likvärdiga krav finns till exempel både inom privat och offentlig sektor, och löneförhandlas därmed av olika aktörer med olika prioriteringar.

I såväl Finland och Norge som i Sverige finns en mer eller mindre formaliserad överenskommelse att löneökningarna i exportindustrin bestämmer den generella löneökningsnivån. Den kvinnodominerade offentliga sektorn bör inte ha högre löneökningar än den mansdominerade exportindustrin. Att detta förhållande cementerar det strukturella lönegapet påpekas till exempel av NOU 2008:6 och Oslo Economics (2022). Därmed finns inte enbart skillnader mellan mans- och kvinnodominerade yrken, utan också inom samma yrke när utövare arbetar inom olika sektorer.

4. Rapporter om kön och lön från de nordiska länderna

I alla nordiska länder har den nationella lönestatistiken använts för att studera könslönegapet, och statliga myndigheter har publicerat rapporter om detta. Framförallt finns sådana rapporter i Finland, Sverige och Island. I Finland har likalönsprogrammet producerat ett flertal rapporter som grundar sig på den nationella statistiken. I Sverige publicerar Medlingsinstitutet, som är ansvarigt för den nationella lönestatistiken minst en årlig rapport, ibland även specialrapporter om könslönegapet. I Island pågår kontinuerligt arbete för att komma tillrätta med könslönegapet, med tillhörande publikationer. Det är dock endast i få rapporter där likvärdigt arbete diskuteras, och ingen rapport behandlar löneskillnader i likvärdigt arbete på yrkesnivå. De flesta använder statistik om lika arbete. Den norska rapporten av Hoen m.fl. (2024) och den isländska arbetsgruppens slutrapport om Job Evaluation (2024) är de två rapporter som mera ingående nystar i begreppet likvärdigt arbete och då framför allt problematiken i att definiera vilka arbeten som kan betraktas som likvärdiga.

Även andra rapporter påpekar dock, på en generell nivå, att en uppvärdering av undervärderat kvinnodominerat arbete är nödvändig om lönegapet ska kunna stängas. Arbetsmarknadens könssegregering är en tydlig bakgrund i nästan varje rapport och refereras till mer explicit i några, som till exempel i Lønstruktur-kommitéens hovedrapport (2023), där könssegregering både mellan yrken och mellan sektorerna påpekas. Skillnader mellan sektorerna tas upp av fler rapporter och framför allt Laine (2024) gör en analys även över olika sektorer. I övrigt görs analyser utifrån mer individbetonade karaktäristika, såsom ålder eller utbildning – däremot saknas analyser över deltidsarbetets betydelse.

Trots att rapporterna alltså inte direkt berör lönegap mellan yrken som utför likvärdigt arbete, kan de vara ett steg på vägen för att förstå nuläget när det gäller könslöneskillnader mellan olika arbeten.

Finland

I Finland är Social- och hälsovårdsministeriet inne på sitt tredje fyraåriga likalönsprojekt. Projekten har producerat flera rapporter och de två senaste, liksom flera av de tidigare, utnyttjar den nationella statistiken. Laine och Kauhanens (2023) "Skillnaderna mellan månadsavlönade kvinnors och mäns arbetskarriärer inom den finländska industrin 2002–2020" ansluter sig till frågan om lika lön för likvärdigt arbete i och med att den jämför olika arbeten och mäns respektive kvinnors utgångspositioner i dessa, samt deras fortsatta karriärutveckling. Medan rapporten inte uttryckligen tar ställning till huruvida kvinnor och män med olika löner i olika branscher och på olika hierarkiska nivåer gör likvärdigt arbete, väcker den dock frågor om arbetets likvärdighet och dess ersättning såväl inom som mellan olika yrken i den finska industrin.

Under 2023 kom också finska Social- och hälsovårdsministeriets "Helhetsbedömning av likalönsprogrammet och regeringens åtgärder för lika lön 2020–2023" (Kostiainen, 2023). Den tar fasta på lika lön för lika och likvärdigt arbete generellt, inte i särskilda yrken, och använder statistiken främst för att visa på utvecklingen av lönegapet före och efter likalönsprogrammets början. Statistikcentralens lönestatistik har genom en överenskommelse mellan staten och arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna använts som grund för att mäta framstegen i likalönsprogrammet. Rapporten konstaterar dock att eftersom deltidsanställda eller enmansföretagen inte ingår i statistiken täcker den endast 83 % av löneanställda och att i inkomstregistret, där deltidslönerna är medräknade, men ingen yrkesindelning finns, är löneskillnaderna större än i lönestatistiken.

I Social- och hälsovårdsministeriets rapport 2024:26, "Förändringarna i arbetslivet, jämställdheten på arbetsmarknaden och lika lön" gör Pekka Laine en grundlig genomgång av könslönegapets utveckling i varje sektor (kommunal, stat, privat) för sig. Utifrån Statistikcentralens data beräknar han hur stor del av lönegapets minskning eller ökning beror på att sammansättningen av arbetskraften i olika yrken i varje sektor respektive könssammansättningen i yrken har förändrats och hur stor del handlar om att kvinnors och mäns löner i sig har närmat sig varandra. Beräkningarna görs också med hänsyn till deltidsarbete. Han gör inga resonemang om likvärdigt arbete, men i och med att han också gör beräkningar utifrån de 20 vanligaste yrkena för kvinnor respektive män i varje sektor, ger beräkningarna värdefull information i den mån som dessa yrken kan sägas utföra likvärdigt arbete.

I Social- och hälsovårdsministeriets rapport 2023:21, "Främjande av jämställdhet på arbetsplatserna – metoder för att avveckla könssegregationen" ser Teräsaho m.fl. löneskillnaderna som en faktor som upprätthåller könssegregationen på arbetsplatserna, till exempel genom att de inte uppmuntrar män att söka sig till kvinnodominerade, lågavlönade yrken. Teräsaho m.fl. hittar anledningen i den avtalsstyrda lönepolitiken, där, enligt dem, ett yrke har svårt att få högre

löneförhöjningar än andra och efterlyser mer medvetenhet om genuseffekter hos arbetsmarknadens partner. En uppvärdering av kvinnodominerade yrken är nödvändig för att åtgärda löneskillnader och offentliga sektorn borde vara en föregångare därvidlag. Teräsaho m.fl. hänvisar till statistik enligt vilken löneskillnaderna i enskilda branscher grundar sig i att män och kvinnor arbetar i olika uppgifter, men ser ändå den oförklarade löneskillnaden i lika arbete som viktig att åtgärda.

Norge

Representanter för arbetsgivar-och arbetstagarsidorna, staten (departement) samt norska statistiska centralbyrån presenterar i Norges offentliga utredningar NOU 2024:6 beräkningsunderlag för löneuppgörelserna, till Arbets-och inkluderingsdepartementet. Utredningen innehåller bland annat avsnitt om löneutvecklingen för kvinnor och män i olika tariffområden samt löneutvecklingen för kvinnor och män sett till utbildning, ålder, yrke mm. Utredningen konstaterar att skillnader i kvinnors och mäns arbetskraftsdeltagande, bransch/sektorstillhörighet, utbildning, arbetslivserfarenhet och kompetens är viktiga faktorer bakom löneskillnaderna, liksom könsfördelningen på arbetsmarknaden, samt att kvinnor och män har olika positioner på arbetsplatsen. Utredningen konstaterar också att löneskillnaden mellan kvinnor och män kan återspegla olika former av lönediskriminering. I utredningen hänvisas även till SSB:s rapport ”Lønnsgapet i Norge. Lønnsforskjellen mellom menn og kvinner –hvor stor er den?” (Grini & Fløtre, 2023) som redovisar hur lönegapet minskar om olika statistiska metoder används eller vissa delar av statistiken utelämnas. I den norska offentliga utredningen förs inte explicita resonemang om lika lön för likvärdigt arbete.

Den rapport som tydligast, på uppdrag av Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet Bufdir, analyserar lönegapen för likvärdigt arbete är Hoens m.fl. (2024) ”Ulik lønn for likt arbeid? Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn, 2015–2022”. Första delen behandlar anledningarna till lönegapet mellan kvinnor och män som utför lika arbete (samma yrke) med statistiska beräkningar angående ett flertal olika faktorer, såsom ålder, ansvar för barn, sektorstillhörighet o.s.v. Andra delen av rapporten innehåller resonemang och beräkningar om hur likvärdiga arbeten skulle kunna jämföras och vilka indikatorer som kan vara relevanta när arbetens likvärdighet bestäms. Hoen m.fl. konstaterar att deras uppgift inte är att bestämma likvärdigheten, och påpekar också att likvärdighet inte handlar om arbetets status utan om arbetets krav på olika områden. De använder Norska Statistiksentralens data och gör flera jämförelser av mäns löner i kvinnodominerade och mansdominerade yrken generellt med hänsyn tagen till olika relevanta aspekter, såsom kompetens eller ansträngning.

I "Lønns- og karriereutvikling blant høyt utdannede i Norge, 2015–2022" (Salvanes, 2023) jämförs högutbildades (med mastergrad eller högre) löner inom fyra kategorier: vetenskapligt anställda privat respektive offentligt, samt andra högutbildade anställda privat respektive offentligt. Jämförelser över tid görs inom sektorerna, däremot görs inte jämförelser mellan sektorerna. Dessa jämförelser görs dels mellan män och kvinnor, dels mellan personer med utrikes bakgrund och individer med norsk bakgrund. Dessa grupper hålls dock separata – intersektionella effekter på lön i grupper som till exempel består av kvinnor med utrikes bakgrund har inte vaskats fram. Salvanes finner att männen har de högsta lönerna i alla kategorier och särskilt som anställda i privat sektor, där kvinnor är i minoritet. Statligt vetenskapligt anställda har de lägsta lönerna. Här jämförs alltså inte arbeten av lika värde, men rapporten ger ändå vissa fingervisningar om hur lika värde kan lönesättas olika inom olika sektorer.

Sverige

I Sverige ger Medlingsinstitutet, som är ansvarigt för lönestrukturstatistiken, varje år ut en rapport om löneskillnader mellan kvinnor och män. Frågan behandlas från flera olika perspektiv, såväl ovägd som vägd löneskillnad används, liksom mått som percentiler, och skillnader mellan sektorerna behandlas. Aspekter som till exempel deltid, distansarbete och pendling diskuteras. Också yrkessegregeringen behandlas, men Medlingsinstitutet självt konstaterar att *"utifrån den officiella lönestrukturstatistiken kan man inte avgöra om ett yrke eller arbete är likvärdigt i förhållande till ett annat yrke eller arbete"* (Ekberg m.fl., 2023a, s. 12). Liksom i lönestrukturstatistiken är privat sektor, men däremot inte offentlig sektor, indelad i arbetare och tjänstemän, vilket gör att sektorerna inte alltid direkt kan jämföras. Rapporten ger dock vidare tankar om vilka bakomliggande anledningar kan finnas till skillnaden i mäns och kvinnors löner.

I Medlingsinstitutets rapport "Inkomstskillnader mellan kvinnor och män" (Ekberg m.fl., 2023b) behandlas lönegapet som en del av inkomstgapet mellan könen. Det finns inga särskilda uppgifter om yrken, men däremot diskuteras deltid inom olika sektorer. Rapporten konstaterar att när det gäller inkomst från arbete är gapet mellan kvinnor och män 22 %, det vill säga kvinnor tjänar 78 % av vad männen tjänar, och detta förklaras både av kvinnors lägre löner och färre arbetade timmar. Intressant är också att i högavlönade yrken är deltidsarbetet mer sällsynt, både i mans- och kvinnodominerade yrken.

Rapporten fäster också uppmärksamheten på utbildningskostnaden, det vill säga att kvinnor i mycket högre utsträckning betalar studielån under en stor del av livet. Om man alltså jämför två yrken med lika värde, där den ena kräver högskoleutbildning och den andra inte, bör man också komma ihåg att, sett över hela livsloppet, påverkas det ekonomiska utfallet av yrkena inte enbart av lönenivåerna.

Budgetpropositionen 23/24 (Prop 23/24: 1) innehöll i sedvanlig ordning en bilaga om ”Ekonomisk jämställdhet”. Den kan sägas ansluta till Medlingsinstitutets rapport i och med att den betraktar inkomstskillnader i stället för löneskillnader. När det gäller löner konstateras det att skillnaden i arbetsinkomster har minskat mellan 2011 och 2021, att kvinnor, särskilt utlandsfödda kvinnor, fortfarande har lägre sysselsättningsgrad än män, att kvinnor fortfarande arbetar deltid i dubbelt så hög grad som män samt att kvinnor har lägre löneläge, trots minskning av skillnaderna i yrke och sektor. Man konstaterar att andelen kvinnor har ökat i fler mans-dominerade yrken (i 69 av 99 yrken) än andelen män i kvinnodominerade yrken (40 av 71 yrken), och att detta kan vara en bidragande faktor till lönegapets minskning. Att mansdominerade yrken har ett högt löneläge betraktas som självklart, det vill säga ingen reflektion över lika lön för likvärdigt arbete finns.

I sin rapport ”Jämställdhetsarbetet tappar styrfart” (Jämställdhetsmyndigheten, 2024) kommenterar Jämställdhetsmyndigheten denna budgetproposition och anför att synen på hur ekonomisk jämställdhet ska uppnås är begränsad i rapporten. Enligt Jämställdhetsmyndigheten är det också nödvändigt att minska lönegapet mellan de kvinnodominerade välfärdsyrkena och andra yrken av lika värde. Jämställdhetsmyndighetens rapport konstaterar också att minskningen av lönegapet har stannat av sedan 2019. Myndigheten pekar på FN:s kvinno-konventions uppmaning att Sverige ska betala lika löner för likvärdigt arbete.

Jämställdhetsmyndigheten jämför i rapporten ”Likvärdiga yrken – likvärdiga kollektivavtal?” (Jämställdhetsmyndigheten, 2023) flera aspekter i kollektivavtal för sex kvinnodominerade och sex mansdominerade yrken. De lönerelaterade aspekter som jämförs är lägstalöner, övertidsersättning och ersättning för obekväm arbetstid. Lägstalönerna, där sådana finns angivna, tycks vara något högre för de mansdominerade yrkena. Övertidsersättningarna beräknas på mycket olika sätt i olika avtal, varför rapporten inte anser sig kunna jämföra dem. Ersättning för obekväm arbetstid är lägst för de kvinnodominerade vårdyrkena, och något lägre inom den privata än inom den kommunala sektorn, men rapporten konstaterar att skillnaderna inte är stora. De mansdominerade yrken som tillhör IF Metall och Installationsavtalet (elektriker) ger dock märkbart högre ersättningar vid kvalificerad obekväm arbetstid än både välfärdsyrken och andra mansdominerade yrken.

Danmark

I Danmark publicerades Lønstrukturkommitéens hovedrapport i juni 2023. Medan den framför allt opererar könsneutralt med ”personalgrupper”, pekar den också på arbetsmarknadens könssegregering, både yrkesvis och sektorsvis, samt kvinnors deltidsarbete och därav följande skillnader i mäns och kvinnors löner. Här jämförs inte kvinnors och mäns löner rakt av, utan kvinnodominerade gruppers lön jämförs

med ett förväntat värde (LEU-løn) som beräknas utifrån ledningsansvar, utbildning och erfarenhet. Upprepade gånger konstateras också att personer med samma utbildningsnivå kan ha mycket olika löner. Rapporten finner förklaringar i utbildningsval och möjligen ansvar för hem och barn. Man tar dock inte ställning till huruvida löner för likvärdigt arbete (ett begrepp som inte förekommer i rapporten) borde kunna jämföras.

Verner och Mikkelsen (2023) gör lönejämförelser främst inom den privata sektorns tjänstemän. De använder mest en kategorisering på sektor (grosshandel, detaljhandel, handel med motorfordon och annan handel) och på fem typer av arbete: Ledning, arbete som kräver höga utbildningskvalifikationer, arbete som kräver mellanhöga utbildningskvalifikationer, kontor och kundservice samt sälj och service. Resultaten stämmer överens med övriga resultat – löneskillnaderna är högst bland de högavlönade. Medan löneskillnaden i procent anges, anges inte antalet kvinnor respektive män i de olika kategorierna. I kategorierna göms förmodligen flera fall av likvärdigt arbete, men det är inget som rapporten tar fasta på.

Island

I Island har en arbetsgrupp, initierad av premiärministern, arbetat mellan 2021 och 2023 för att föreslå en pilotmodell för omvärdering av tidigare undervärderat kvinnodominerat arbete inom den statliga sektorn för att rättvisa jämförelser mellan arbeten av lika värde ska kunna göras. Gruppens slutrapport ”Job Evaluation. Report of the Task Force on Pay Equity and Equality in the Labour Market” (2024) gör en grundlig genomgång av arbetsvärderingsproblematik. Den grundar sig främst på ILO:s rekommendationer och använder också ILO:s termer av arbetens ”manliga” och ”kvinnliga” aspekter. Även om rapporten uttrycker att arbetsvärdering inte i sig handlar om lönesättning, görs också utblickar till rättegångar angående lika lön för likvärdigt arbete i Island, Europa och Nya Zeeland.

5. Klassifikation av yrken

För att kunna jämföra arbeten och deras löner på nationell nivå, måste både enheten ”arbete” och enheten ”lön” definieras. Beräkningarna och beskrivningarna om könslönegap brukar ofta på nationell nivå relateras till den klassifikation av yrken som görs av de nationella statistikmyndigheterna. Ett antal fackförbund har egna lönedatabaser, men till exempel journalister och forskare använder ofta data från statistikmyndigheterna i varje land. Ett påstående som ”manliga lärare har x% högre lön än kvinnliga lärare” grundar sig på en kunskap om lärarnas löner och kön. För att kunna göra sådana jämförelser måste befolkningens arbetsuppgifter vara kategoriserade i olika yrken. En kategorisering i yrken behövs när lönenivån för mansdominerat och kvinnodominerat arbete ska jämföras.

Utgångspunkten för jämförelser av lika löner för likvärdigt arbete kan tas i de yrkesklassificeringar som finns i respektive land (jfr. Harriman m.fl., 2023). Dessa klassificeringar är anknutna till den internationella yrkesklassificeringen ISCO, International Standard Classification of Occupations, skapad av ILO. Genom att klassificering av arbete efter yrke på nationell nivå görs i relation till en internationell standard möjliggörs internationella jämförelser och rapportering. Varje land kan dock välja att göra anpassningar av den internationella yrkesklassificeringen för att den bättre ska stämma överens med förhållandena på den nationella arbetsmarknaden. Denna standardiserade, nationella, yrkesklassificering är i sig inte utformad för att utgöra ett underlag för att identifiera likvärdiga arbeten utifrån kunskap och färdigheter, ansvar, ansträngning, samt arbetsförhållanden. Det finns flera tillämpningsområden och därmed olika krav och förväntningar på yrkesklassifikationen, vilket betyder att klassifikationen utgör en kompromiss mellan olika användares behov (SSYK 2012).

Metoden för vad en arbetsvärdering på nationell nivå utifrån yrkesklassificeringen skulle kunna innehålla är långt ifrån given. Det är heller inte givet vem eller vilka aktörer som skulle kunna ta eller ges ansvaret för att genomföra en arbetsvärdering av yrken för att bedöma likvärdighet på nationell nivå. Det är en problematik som ligger utanför också denna rapports fokus (se vidare Harriman m.fl., 2023; Stüber, 2024; Hoen m.fl., 2024).

Eftersom yrkesklassifikationen utgör en bas för arbetsvärdering och jämförelse av likvärdiga arbeten, är det av yttersta vikt att den speglar yrken som förekommer på arbetsmarknaden så exakt som möjligt. Att förstå hur klassificeringen är uppbyggd, vilken information den innehåller, samt problemen med att utgå från befintlig yrkesklassificering för värdering av likvärdigt arbete är en grundläggande del i analysen av löneskillnader på nationell nivå. Därför vill vi ge en beskrivning av detta, trots att vi i denna rapport har valt att utgå från en redan genomförd arbetsvärdering (Harriman m.fl., 2023).

Beskrivning av system för yrkesklassificering

Den senaste versionen av ILO:s yrkesklassificering är ISCO-08. Den i sin tur har medfört revideringar i de nordiska ländernas nationella yrkesklassificeringar. Yrkesklassificeringarna i de nordiska länderna kallas i Finland för AML2010 (Ammattiluokitus, framtagen av finska Statistikcentralen), i Norge STYRK-08 (Standard for yrkesklassificering, framtagen av en arbetsgrupp med deltagare från Statistisk Sentralbyrå och NAV Arbeids- og velferdsetaten) samt i Sverige för SSYK 2012 (Standard för svensk yrkesklassificering, vilken utformas av Statistiska Centralbyrån och Arbetsförmedlingen). Motsvarigheterna i Danmark är DISCO-08, samt på Island Ístarf21 (men i den isländska statistikdatabasen används Ístarf95). Beskrivningen i det följande baseras främst på den svenska standarden för yrkesklassificering SSYK 2012.

Indelningen i yrken i klassifikationssystemet sker inom tio breda yrkesområden:

1. Chefsyrken
2. Yrken med krav på fördjupad högskolekompetens
3. Yrken med krav på högskolekompetens eller motsvarande
4. Yrken inom administration och kundtjänst
5. Service-, omsorgs- och försäljningsyrken
6. Yrken inom lantbruk, trädgård, skogsbruk och fiske
7. Yrken inom byggverksamhet och tillverkning
8. Yrken inom maskinell tillverkning och transport m.m.
9. Yrken med krav på kortare utbildning eller introduktion
10. Militära yrken

Principen för SSYK 2012 är att ett yrke beskrivs med fyra siffror, där varje siffra ger en viss information:

- Yrkesområde/Ensiffernivå
- Huvudgrupp/Tvåsiffernivå
- Yrkesgrupp/Tresiffernivå
- Undergrupp/Fyrsiffernivå

Det är undergrupperna på fyrsiffernivå som utgör yrken.

För varje nivå finns en beskrivning av arbetsinnehåll, med ökande specialiseringsgrad. Nedan anges exempel från två huvudgrupper, där könssammansättningen varierar inom grupperna, från yrkesområde 5 Service-, omsorgs- och försäljningsyrken, som är kvinnodominerat. Yrkesområde 5 omfattar flera olika arbeten: svara för resenärers säkerhet och kontrollera biljetter samt utföra guidetjänster, laga mat samt servera mat och dryck, utföra hår- och skönhetsbehandlingar, leda, planera och samordna städarbete, övervaka, sköta och underhålla fastigheter, ordna begravningar, ansvara och planera för driften och löpande verksamhet i en butik, demonstrera, sälja och hyra ut varor, sköta omvårdnad av barn, personer med funktionsnedsättning, patienter och äldre med flera, skydda individer och egendom. Härmed kommer till exempel de stora omsorgsyrkena att ingå i yrkesområde 5 bland flera andra mindre yrkesgrupper.

Huvudgrupp 51, Serviceyrken motsvarar vissa av uppgifterna i grupp 5: ansvara för resenärers säkerhet, kontrollera biljetter samt utföra guidetjänster, laga mat samt servera mat och dryck, utföra hår- och skönhetsbehandling, leda, planera och samordna städarbete, övervaka, sköta och underhålla fastigheter, ordna begravningar. Den innehåller 15 olika yrken, till exempel Bartendrar i yrkesgruppen Hovmästare, servitörer och bartendrar.

- 51 Serviceyrken, könsjämn
- 513 Hovmästare, servitörer och bartendrar, kvinnodominerad
- 5132 Bartendrar, könsjämn

Huvudgrupp 52, Försäljningsyrken inom detaljhandeln, m.m. innefattar en annan del av uppgifterna för yrkesområde 5: ansvara och planera för driften och den löpande verksamheten i en butik, sälja varor i dagligvaru- och fackhandel, sälja varor och tjänster per telefon, demonstrera varor för potentiella kunder, hyra ut fordon med mera. Den innehåller 9 olika yrken, till exempel uthyrare som ingår i yrkesgruppen Butikspersonal.

- 52 Försäljningsyrken inom detaljhandeln, m.m., svagt kvinnodominerad
- 522 Butikspersonal, svagt kvinnodominerad
- 5226 Uthyrare, mansdominerad

Varje yrkesgrupp och undergrupp, det vill säga yrke har också en kort beskrivning likt dem som här enbart anges för huvudgrupperna. I ISCO-08 är beskrivningarna långa och detaljerade, med punktlistor för typiska arbetsuppgifter som kan ingå. Finska och norska systemet är också relativt utförliga med punktlistor, medan beskrivningarna i den svenska SSYK är mycket kortare och sammanfattande.

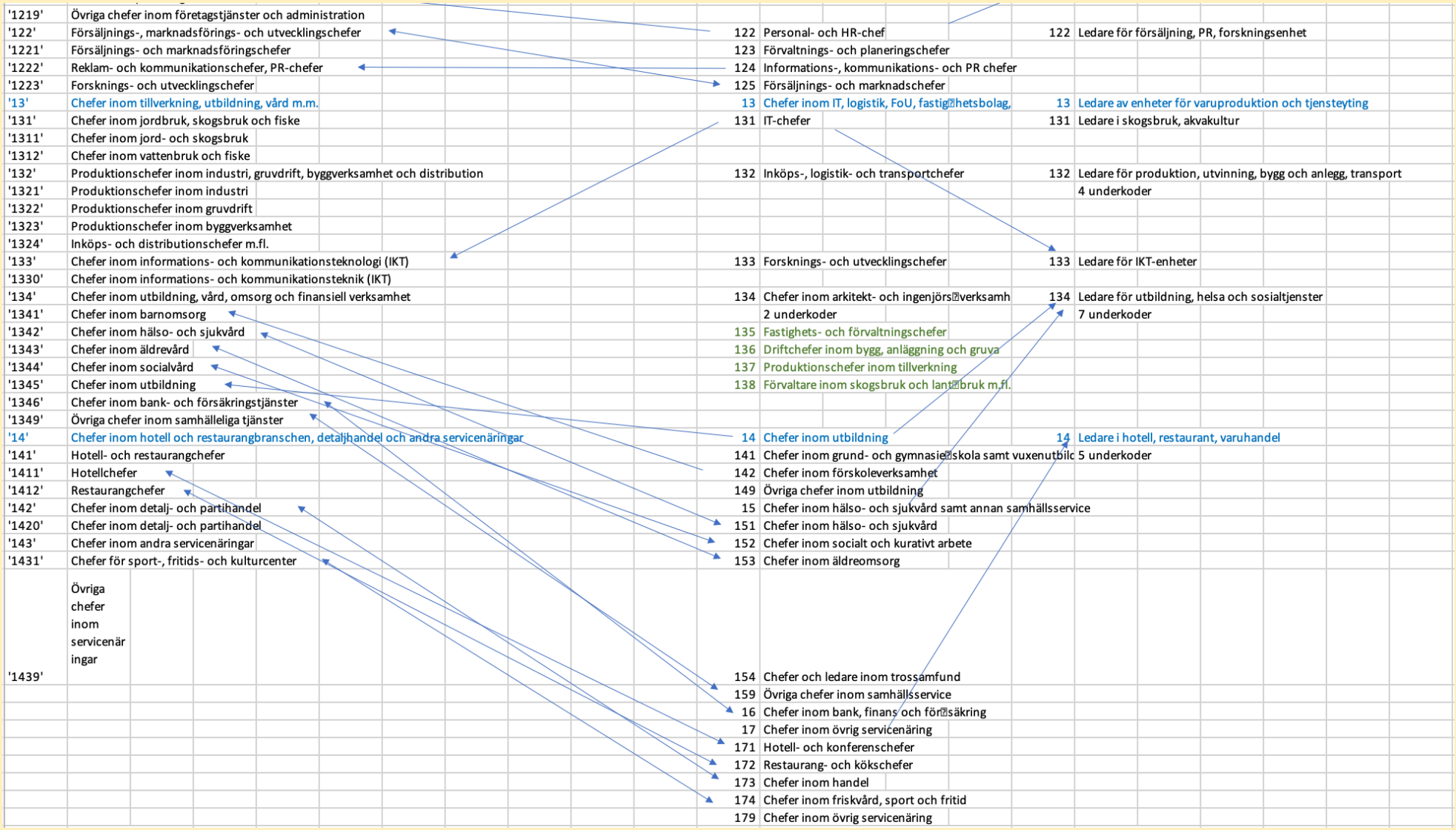
Som visas i exemplet ovan, kan könsfördelningen vara olika på fyrasiffernivån respektive på tre- eller tvåsiffernivån. Därför är det viktigt att bedömning av yrkens likvärdighet inför analyser av könslönegap utifrån nationell yrkesklassificering sker på fyrsiffernivån, där det är möjligt.

Nationella skillnader i yrkesklassificering

Det finns nationella skillnader i hur nära ISCO-08 som de nationella klassificeringarna ligger. Det finns även skillnader i hur yrken blivit klassificerade i respektive nordiskt land, samt antalet nivåer. I Finland och Danmark används ibland en femte siffra (femsiffernivå). Den finska klassificeringen följer tätast på ISCO-08. Den svenska klassificeringen förhåller sig bitvis relativt fritt till ISCO-08 och flyttar eller skapar nya grupper. Till exempel finns yrket "uthyrare" i SSYK men inte i ISCO-08 eller i andra nordiska länder.

Av nedanstående bild går det att se hur exempelvis ett urval chefsyrken (yrkesområde 1 Chefer) klassificeras på olika sätt i Finland, Sverige respektive Norge. Det är tydligt att jämförelser mellan dessa tre länder inte är enkla att göra. När grupper flyttas eller nya grupper skapas kan också innehållet i yrket ändras. När "uthyrare" inte är en egen grupp, klassificeras "uthyrarna" i någon annan grupp, som därmed får en något annorlunda innehåll. Ett annat exempel är poliser: ISCO-08 har två olika grupper för poliser, 3355 och 5412, förutom att polischefer kategoriseras i två olika grupper inom yrkesområde 1, chefer. Den finska yrkesklassificeringen följer ISCO-08, men i den svenska klassificeringen finns endast en grupp, 3360, likaså i den norska klassificeringen, 3355. När man ska jämföra löner med likvärdiga kvinnodominerade yrken, det vill säga yrken med likvärdiga krav, är situationen en annan om jämförelsen ska gälla en enda grupp poliser, i stället för två olika grupper.

Utdrag ur klassificering av yrkesområdet chefsyrken i AML2010, SSYK 2012, STYRK-08.



'1219'	Övriga chefer inom företagstjänster och administration				
'122'	Försäljnings-, marknadsförings- och utvecklingschefer	122	Personal- och HR-chef	122	Ledare för försäljning, PR, forskningsenhet
'1221'	Försäljnings- och marknadsföringschefer	123	Förvaltnings- och planeringschefer		
'1222'	Reklam- och kommunikationschefer, PR-chefer	124	Informations-, kommunikations- och PR chefer		
'1223'	Forsknings- och utvecklingschefer	125	Försäljnings- och marknadschefer		
'13'	Chefer inom tillverkning, utbildning, vård m.m.	13	Chefer inom IT, logistik, FoU, fastighetsbolag,	13	Ledare av enheter för varuproduktion och tjensteyting
'131'	Chefer inom jordbruk, skogsbruk och fiske	131	IT-chefer	131	Ledare i skogsbruk, akvakultur
'1311'	Chefer inom jord- och skogsbruk				
'1312'	Chefer inom vattenbruk och fiske				
'132'	Produktionschefer inom industri, gruvdrift, byggverksamhet och distribution	132	Inköps-, logistik- och transportchefer	132	Ledare för produktion, utvinning, bygg och anlegg, transport
'1321'	Produktionschefer inom industri				4 underkoder
'1322'	Produktionschefer inom gruvdrift				
'1323'	Produktionschefer inom byggverksamhet				
'1324'	Inköps- och distributionschefer m.fl.				
'133'	Chefer inom informations- och kommunikationsteknologi (IKT)	133	Forsknings- och utvecklingschefer	133	Ledare för IKT-enheter
'1330'	Chefer inom informations- och kommunikationsteknik (IKT)				
'134'	Chefer inom utbildning, vård, omsorg och finansiell verksamhet	134	Chefer inom arkitekt- och ingenjörsverksamh	134	Ledare för utbildning, helsa och sosialtjenster
'1341'	Chefer inom barnomsorg		2 underkoder		7 underkoder
'1342'	Chefer inom hälso- och sjukvård	135	Fastighets- och förvaltningschefer		
'1343'	Chefer inom äldrevård	136	Driftchefer inom bygg, anläggning och gruva		
'1344'	Chefer inom socialvård	137	Produktionschefer inom tillverkning		
'1345'	Chefer inom utbildning	138	Förvaltare inom skogsbruk och lantbruk m.fl.		
'1346'	Chefer inom bank- och försäkringstjänster				
'1349'	Övriga chefer inom samhälleliga tjänster				
'14'	Chefer inom hotell och restaurangbranschen, detaljhandel och andra servicenäringar	14	Chefer inom utbildning	14	Ledare i hotell, restaurant, varuhandel
'141'	Hotell- och restaurangchefer	141	Chefer inom grund- och gymnasieskola samt vuxenutbilc		5 underkoder
'1411'	Hotellchefer	142	Chefer inom förskoleverksamhet		
'1412'	Restaurangchefer	149	Övriga chefer inom utbildning		
'142'	Chefer inom detalj- och partihandel	15	Chefer inom hälso- och sjukvård samt annan samhällsservice		
'1420'	Chefer inom detalj- och partihandel	151	Chefer inom hälso- och sjukvård		
'143'	Chefer inom andra servicenäringar	152	Chefer inom socialt och kurativt arbete		
'1431'	Chefer för sport-, fritids- och kulturcenter	153	Chefer inom äldreomsorg		
'1439'	Övriga chefer inom servicenäringar	154	Chefer och ledare inom trossamfund		
		159	Övriga chefer inom samhällsservice		
		16	Chefer inom bank, finans och försäkring		
		17	Chefer inom övrig servicenäring		
		171	Hotell- och konferenschefer		
		172	Restaurang- och kökschefer		
		173	Chefer inom handel		
		174	Chefer inom friskvård, sport och fritid		
		179	Chefer inom övrig servicenäring		

Detaljeringsgrad och kön i klassifikation av yrken

Det är väsentligt att veta könsfördelningen i yrkena för att kunna göra jämförelser av löneläget för kvinno- respektive mansdominerade eller könsbalanserade yrken som kan betraktas som likvärdiga. Den nationella statistiken i de nordiska länderna innehåller inte alltid lättillgänglig information om könsfördelning i yrken på fyrsiffernivån. Till exempel i Finland ges informationen sektorsvis, vilket innebär att könsfördelningen behöver kalkyleras utifrån tre olika tabeller. I tabell 1 ger vi en sammanfattning på tresiffernivån av könssammansättningen.

Tabell 1: Andelen mansdominerade, kvinnodominerade samt könsbalanserade yrkesgrupper i Finland, Norge, Sverige. Källa: De nationella statistikmyndigheterna.

	Finland	Norge	Sverige
Mansdominerade yrkesgrupper	46 %	51 %	43 %
Kvinnodominerade	34 %	24 %	32 %
Könsbalanserade 40/60	20 %	25 %	25 %
Totalt antal yrkesgrupper (tresiffernivå)	128	121	114

Informationen i tabell 1 säger inget om hur många som arbetar i ett visst yrke, men eftersom ungefär lika många män som kvinnor finns på arbetsmarknaden och mansdominerade arbeten delas i fler yrkesgrupper, är implikationen att kvinnodominerade yrkesgrupper generellt innehåller fler individer (till exempel är undersköterskor det största yrket i Sverige). Det finns därmed en risk att dessa yrken är angivna med lägre detaljerings- och specialiseringsgrad än de yrken där män företrädesvis arbetar.

Belägg för en tendens att dela upp mansdominerade yrken i fler och mindre kategorier finns i tidigare forskning (Acker, 1989; Salminen-Karlsson m.fl., 2015). I den svenska expertgruppen Lönelotsarnas rapport om strukturella löneskillnader (Harriman m.fl., 2023) påpekas att det är ett problem som även återfinns i SSYK. I rapporten exemplifieras detta med de mansdominerade operatörsyrkena, som på fyrsiffernivå är uppdelade i 24 yrken efter industri eller vilket material som

hanteras, medan det kvinnodominerade yrket undersköterskor, hemtjänst, hemsjukvård och äldreboenden har en enda yrkeskod på fyrsiffernivån, trots skillnader mellan förutsättningarna att arbeta som undersköterska på särskilt boende (äldreboende) eller i den äldres hem (hemtjänst).

Ett annat exempel på hur mansdominerade yrken delas upp i flera kategorier är den danska klassificeringen av lastbilschaufförer, som finns i en undergrupp (8332) inom huvudgrupp 8, "Operatörs- och monteringsarbete samt transportarbete". I den danska yrkesklassificeringen DISCO-08 presenteras lastbilschaufförer utifrån olika arbetsfunktioner på sexsiffernivån. Det ger hög detaljeringsgrad, i sex stycken undergrupper:

833210 Lastbilschaufförer, nationell transport

833220 Lastbilschaufförer, internationell transport

833230 Lastbilschaufförer med sälj- och representationsuppgifter

833240 Lastbilschaufförer med renoveringsuppgifter

833250 Lastbilschaufförer med flyttuppgifter

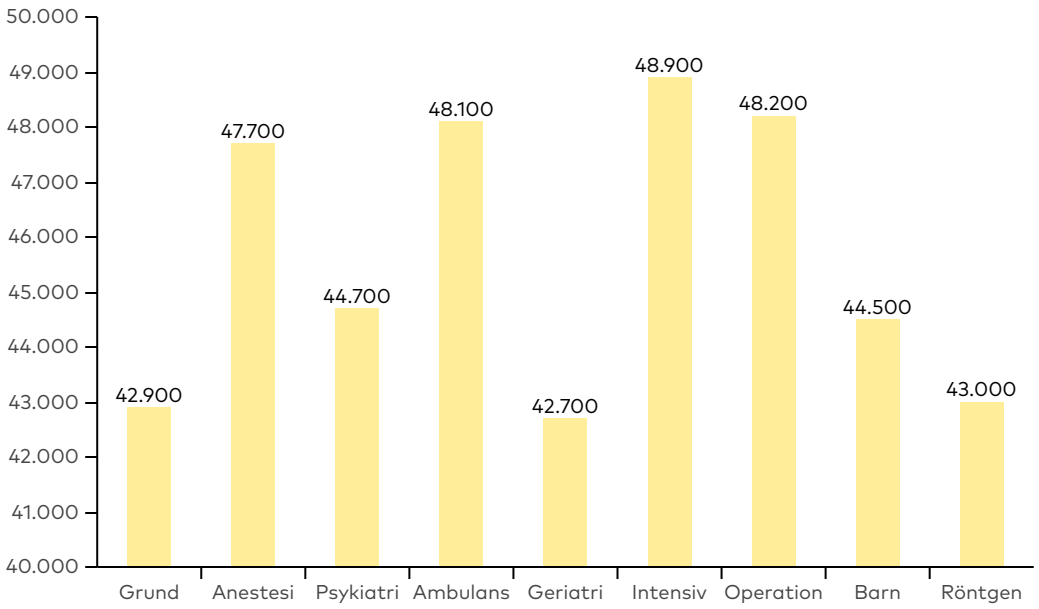
833260 Lastbilschaufförer med farligt gods

I fallet med lastbilschaufförer förhåller sig DISCO-08 relativt fritt till ISCO-08, som klassificerar samtliga lastbilschaufförer i koden 8332. SSYK går emot tendensen att kategorisera mansdominerade yrkesområden mer finfördelat än kvinnodominerade när det gäller det kvinnodominerade sjuksköterskeyrket. Medan ISCO-08 endast har två koder för sjuksköterska respektive barnmorska, har SSYK 14 olika koder.

Tabell 2: Yrkesklassificering av sjuksköterskor i Finland (AML2010), Norge (STYRK-08), Sverige (SSYK 2012).

Finland	Norge	Sverige
32211 Sjukskötare	2221 Specialsjuk-sköterskor	2221 Grundutbildade sjuksköterskor
32212 Hälsovårdare	2222 Barnmorskor	2222 Barnmorskor
3222 Barnmorskor	2223 Sjuksköterskor	2223 Anestesisjuksköterskor
	2224 Hälsovårdare	2224 Distriktssköterskor
		2225 Psykiatrisjuksköterskor
		2226 Ambulanssjuksköterskor m.fl.
		2227 Geriatriksjuksköterskor
		2228 Intensivvårdssjuksköterskor
		2231 Operationssjuksköterskor
		2232 Barnsjuksköterskor
		2233 Skolsköterskor
		2234 Företagssköterskor
		2235 Röntgensjuksköterskor
		2239 Övriga specialistsjuksköterskor

Arbetsinnehållet kan skilja sig väsentligt mellan olika arbetsområden (en barnmorska har andra arbetsuppgifter än en företagssköterska), och med specialiseringsgrad kan även följa olika könsfördelning som dessutom kan samvariera med lön. Exempelvis varierar lönerna inom olika sjuksköterskeyrken i Sverige (se Figur 1), delvis men inte enbart utifrån andelen män i specialiseringen.



Figur 1: Löner för sjuksköterskeyrken, Sverige.

Detta rapportavsnitt fokuserade detaljeringsgrad och kön i klassifikation av yrken samt dess betydelser för att kunna göra jämförelser av löneläget mellan likvärdiga yrken. Nästa avsnitt undersöker vidare användningen av olika nivåer av yrkesklassifikationen och lön.

Detaljeringsnivå och lön

Yrkesklassificering på fyrsiffernivå (undergrupp) respektive tresiffernivå (yrkesgrupp) ger information med olika detaljeringsgrad om yrket, men användningen av fyr- eller tresiffernivå som utgångspunkt kan även ge olika statistisk information och visa på olika mönster för den som är intresserad av könsfördelningen inom yrket respektive lönegapet.

Från den finska nationella statistiken har vi tagit fram ett exempel för yrkesområde 132 Produktionschefer inom industri, gruvdrift, byggverksamhet och distribution, där vi undersökt kvinnors andel i yrkesområdet (tresiffernivån) samt i yrkena (fyrsiffernivån), samt lönegapet för de olika grupperna.

Tabell 3: Andel kvinnor och könslönegap i yrkesområde 132 samt dess fyrsiffernivå, Finland.

	Andel kvinnor	Könslönegap
132 Produktionschefer inom industri, gruvdrift, byggverksamhet och distribution	14 %	10 %
1323 Produktionschefer inom byggverksamhet	9 %	11 %
1321 Produktionschefer inom industri	15 %	3 %
1324 Inköps- och distributionschefer m.fl.	19 %	20 %

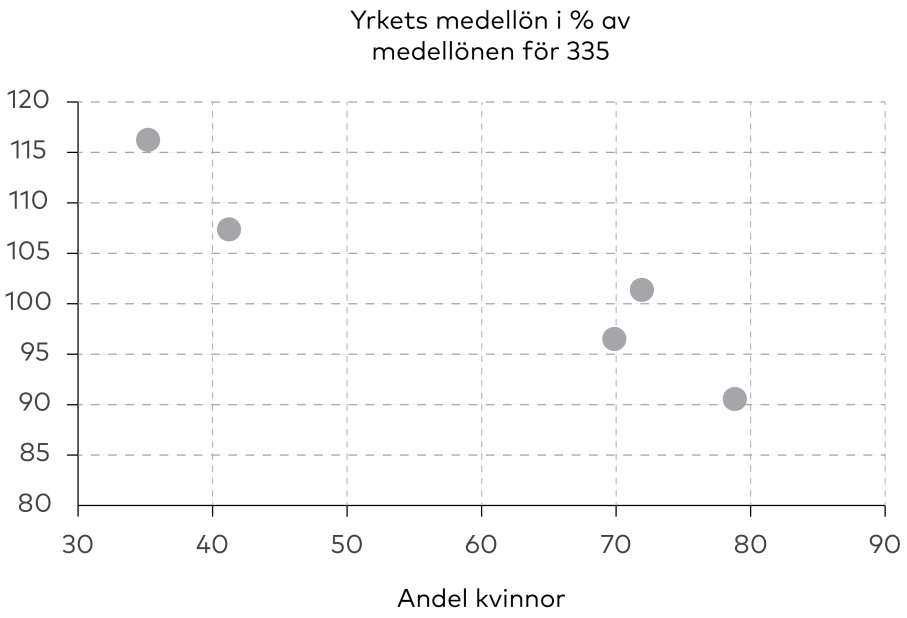
Andelen kvinnor i de olika undergrupperna (fyrsiffernivån) varierar alltså från 9 % till 19 %. Lönegapet mellan män och kvinnor undergrupperna varierar mellan 3 % och 20 % - en del av de kvinnor som hör till grupp 132 drabbas alltså av flera gånger så stort könslönegap som gruppen i sin helhet.

I den svenska statistikdatabasen finns yrkesgruppen 335, Skatte- och socialförsäkringshandläggare m.fl. Den innehåller undergrupperna 3351, Tull- och kustbevakningstjänstemän, 3352, Skattehandläggare, 3353 Socialförsäkrings-handläggare, 3355 Brandingenjörer och byggnadsinspektörer m.fl. samt 3359, Övriga handläggare. (3354, Säkerhetsinspektörer, saknar uppgifter i statistikdatabasen.) Här bryr vi oss inte om lönegapet inom undergrupperna (som i tabell 3), utan jämför undergruppernas medellöner med medellönen för hela 335. Den jämförelsen avslöjar tydliga och könsbundna skillnader.

Tabell 4: Andel kvinnor och löner i yrkesgrupp 335, svenskt data

	Andel kvinnor	Lön i % av yrkesgruppens lön	Medellön
335 Skatte- och social försäkringshandläggare m.fl.	61 %		35 800
3353 Socialförsäkringshandläggare	79 %	90 %	32 100
3359 Övriga handläggare	72 %	101 %	36 100
3352 Skattehandläggare	70 %	96 %	34 400
3351 Tull- och kustbevakningstjänstemän	41 %	107 %	38 300
3355 Brandingenjörer och byggnadsinspektörer m.fl.	35 %	116 %	41 600

I två av de tre yrken där kvinnorna är i majoritet är genomsnittslönen lägre än i yrkesgruppen i sin helhet, medan den är högre i de yrken där männen är i majoritet. Detta åskådliggörs tydligt i nedanstående figur. Att använda tresiffernivå i stället för fyrsiffernivå osynliggör alltså betydande löneskillnader (mellan social-försäkringshandläggare och brandingenjörer uppgår de till 9500 kronor i månaden), och också det faktum att yrkena i yrkesgruppen ställer olika krav på sina utövare. (Enligt Harrimans m.fl., 2023, värdering ställer 3 351 och 3 359 sammantaget lägre krav än de övriga yrkena.)



Figur 2: Medellönerna för undergrupperna jämfört med medellönen i yrkesgrupp 335, svenskt data.

Fyrsiffernivån är alltså att föredra. Dock finns det en avvägning när det gäller små arbetsmarknader, som Islands, där en fyrsifferkod ofta skulle omfatta så få arbetstagare att den inte är meningsfull i statistiska jämförelser, och kan dessutom vara integritetskänslig.

6. Lönemått och statistikmått

När det gäller lika lön för likvärdigt arbete i de nationella statistikdatabaserna är yrkesklassifikationen, som behandlades i föregående avsnitt, grunden för vilka arbeten, eller yrken, som är jämförbara och eventuellt kan anses göra likvärdigt arbete. I den fortsatta texten bortser vi från problematiken med klassifikation av yrken och koncentrerar oss på själva löneskillnaderna. Det vill säga att vi använder de klassifikationer som finns och de antaganden om likvärdighet mellan yrken inom dessa klassifikationer som presenteras av Harriman m.fl. (2023), och analyserar själva lönerna inom och framför allt mellan yrkena.

I det följande reder vi ut hur begreppet lön innebär något olika saker i de olika nationella databaserna och något om vad olika lönemått kan få för konsekvenser vid lönejämförelser. Vi diskuterar också skillnaden mellan att använda medelvärden eller medianvärden i lönejämförelserna, eftersom båda förekommer och båda också krävs i EU:s lönetransparensdirektiv.

Lönemått – hur lön definieras i den nationella statistiken

Lön handlar om en ersättning för utfört arbete, men det finns olika sätt att definiera denna ersättning, det vill säga olika lönemått som används i statistiken. Ersättningen (lön) för arbete kan kopplas till olika *tidsenheter*: till exempel en timme eller en månad. Lön kan också vara *fast eller rörlig*. Fast lön innebär att lönen är lika månad för månad eller timme för timme, medan rörlig lön kan variera uppåt eller nedåt exempelvis genom ackord och provisionslön. Ersättningen, och därmed lönemåttet, kan även variera utifrån *vad som räknas in*: om tillägg eller bonusar räknas in eller inte. Tilläggen kan också de vara fasta eller rörliga: ett fast lönetillägg är exempelvis skifttillägg som ser likadant ut varje månad, medan ett rörligt lönetillägg exempelvis kan vara ett övertidstillägg för varje övertidstimme. (Neu Morén & Eriksson Lindwall, 2013). Särskilda tillägg, som till exempel bonusar har befunnits vara ett slag av inkomst som särskilt kommer män till del (Rubery & Grimshaw, 2015). I den officiella statistiken räknas de ofta inte in i lönen, men om bonusar förekommer i ett av två jämförbara yrken påverkar de lönegapet i okänd omfattning.

I den svenska lönestrukturstatistiken kan man välja mellan grundlön och månadslön. I månadslönen ingår utöver grundlönen även andra lönekomponenter som olika fasta och rörliga lönetillägg. Det är månadslönen som Medlingsinstitutet använder för sin analys av löneskillnaden mellan könen. Samtliga löner i den svenska statistiken är även uppräknade till heltid för att kunna göra jämförelser för tidsenheten månad, det vill säga deltidsanställdas löner omräknas till heltidslöner för att möjliggöra beräkning av lönegapet. Finska Statistikcentralen gör tvärtom: Om heltids- och deltidslöner ska jämföras, omräknas heltidslöner till timlöner. Dessa omräknade löner är dock inte allmänt tillgängliga i Statistikcentralens databas, utan individer som arbetar deltid finns inte med i statistiken som baserar sig på månadslöner – vilken gör denna statistik något missvisande när det gäller yrken med många deltidsanställda.

I norska SSB:s lönestatistik är månadslön huvudbegreppet. I månadslönen i den norska statistiken ingår avtalad månadslön (det vill säga fast lön), oregelbundna tillägg kopplade till särskilda arbetsuppgifter eller arbetstid, samt bonusar (kontantförmåner som oftast inte är kopplade till specifika arbetsuppgifter, till exempel vinstdelning). Övertidsersättning ingår inte i månadslönen.

I den finska statistikens månadslönemått ingår fler, separerade, komponenter jämfört med svensk och norsk statistik, se tabell 5. Det finns alltså variation mellan de tre nordiska statistikmyndigheternas sätt att definiera månadslön

Tabell 5: Uppgifter som ingår i lönemåttet månadslön i nationell statistik i Finland, Norge och Sverige

Finland	Norge	Sverige
Grundlön	Avtalad månadslön/ grundlön	Grundlön
Tillägg som betalas på basis av uppgift, yrkesskicklighet, tjänsteår o.d.	Bonusar	Fasta lönetillägg
Tillägg som betalas på basis av arbetsplatsens läge och miljötillägg	Oregelbundna tillägg	Rörliga lönetillägg
Arbetstidstillägg		
Tjänstemännens lönedel som utbetalas på basis av resultat och prestationer, arbetstagarnas löner på basis av prestationer		
Naturaförmånernas beskattningsvärde		
Lön för tilläggs- och övertidsarbete		

Som ett exempel från tillgänglig norsk statistik via SSB, kan en användare som vill veta mer om månadslön efter yrke (tabell 11418) välja att få information om lön som: månadslön, avtalad månadslön, oregelbundna tillägg, bonus, övertidsersättning samt även uppgift om ålder, samt avtalad tid per vecka. Dessa statistikvariabler med avseende på månadslön som redovisas i norsk statistik är inte på samma sätt tillgängliga, eller möjliga att separera från eller kombinera med månadslön, i svensk eller finsk statistik.

I tabell 6 visar vi medellönerna för den kvinnodominerade yrkesgruppen hotellreceptionister (STYRK-kod 4224) respektive den mansdominerade yrkesgruppen lastbils- och trailerchaufförer (STYRK-kod 8332).

Tabell 6: Medellöner för hotellreceptionister respektive lastbils- och trailerchaufförer i Norge år 2022, utifrån månadslön, avtalad månadslön, oregelbundna tillägg och övertidsersättning. Belopp i norska kronor.

		Månadslön	Avtalad månadslön	Oregel-bundna tillägg	Bonus	Övertids-ersättning
Hotell-receptionister	Bägge könen	34 280	32 850	1 310	120	200
	Kvinnor	34 120	32 910	1 090	120	170
	Män	34 590	32 730	1 750	120	240
Lastbils- och trailerchaufförer	Bägge könen	41 880	40 090	1 340	450	2 670
	Kvinnor	39 560	38 140	1 100	320	2 010
	Män	41 960	40 150	1 350	460	2 690

Vid jämförelse av månadslönerna för yrkesgrupperna framgår att hotellreceptionisters lön uppgår till ca 82 % av lastbilschaufförernas lön. Lönegapet mellan dessa två yrkesgrupper är alltså 18 %, motsvarande en genomsnittlig löneskillnad på 7600 norska kronor i månaden. Lönegapet för den avtalade månadslönen är lika stort, 18 %, och verkar alltså vara det som är ”utslagsgivande” för lönegapets storlek för de här yrkesgrupperna. Av tabell 6 framgår även att kvinnors löner är lägre än mäns löner i båda yrkesgrupperna.

När hänsyn tas till övertidsersättning (som inte ingår som en del i månadslönemåttet i Norge) blir lönegapet större mellan yrkesgrupperna i tabell 6. När månadslön och övertidsersättning räknas samman är lönegapet 23 % mellan yrkesgrupperna. Övertidsersättningen fungerar som en kompensation för fler arbetade timmar och är inte en del av den avtalade månadslönen, men leder alltså till olika stora löneinkomster för de anställda i respektive yrkesgrupp. I det här fallet rör det sig om en motsvarande genomsnittlig löneinkomstskillnad på 10 070 norska kronor.

Vi vet inte om normalarbetstiden för hotellreceptionister och lastbilschaufförer är densamma. Eventuella skillnader i normalarbetstid kan öka eller minska ett lönegap: Om lönen är densamma men normalarbetstiden skiljer sig, finns det en faktisk löneskillnad i och med att kompensationen för arbetad timme är olika. Då är också beräkningsgrunden för övertid olika, och eftersom övertid kompenseras med mer än ordinarie lön, blir övertidseffekten större än om beräkningsgrunden är lika.

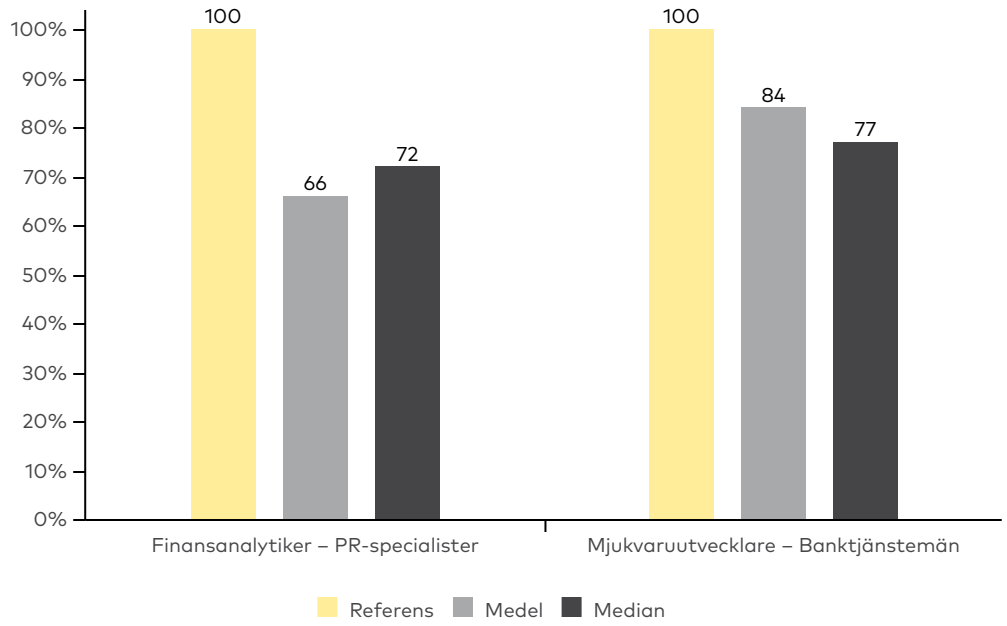
Att använda medelvärde och medianvärde för att räkna ut lönegap

Lönegapet som begrepp används ofta för att beskriva skillnaderna i lön mellan kvinnor och män utifrån genomsnitt, det vill säga medelvärde. Medelvärden beräknas genom att summan av samtliga värden divideras på antalet värden: medellön är alltså summan av alla löner dividerat med antal personer i gruppen. Medianlön är den mittersta lönen i en grupp löner som sorterats i stigande storleksordning, från den lägsta till den högsta. Medlingsinstitutet, som i Sverige ansvarar för Lönestrukturstatistiken anger att *”medianvärdet kan vara bra att använda om en fördelning är skev, med många personer som tjänar väldigt mycket eller lite i förhållande till resten av gruppen.”* (www.mi.se). I en rapport om lönegapet i Norge (Grini & Fløtre, 2023) konstateras att lönegapet blir mindre om medianlön, istället för medellön, används som mått. En aspekt som rapporten tar upp är att det finns fler kvinnor i den allra lägst avlönade gruppen, men framför allt fler män i de allra högst avlönade skikten. Nordiska ministerrådets rapport *Increasing Income Inequality in the Nordics* (Aaberge m.fl., 2018) använder genomgående medianvärden, men påpekar också att användning av relaterade värden, som percentiler (löneskillnader mellan dem som till exempel hamnar vid 25 % - i stället för 50 %, som i medianen – från lägsta eller högsta lönerna) kan behövas för att upptäcka skillnader som inte upptäcks om man enbart jämför medianer.

Huruvida man väljer medelvärdet eller medianen är ett ställningstagande. Är man intresserad av skillnaden i lönerna för ”de flesta” i yrkena, och vill bortse från det faktum att ett antal individer (oftast män) har löner högt utöver detta är det median som gäller. Om man däremot anser att alla löner i ett yrke är relevanta vid en jämförelse är det medellönen som är intressant. I våra beräkningar har vi tagit den senare ståndpunkten och använder medelvärde. En annan anledning är att det är det mått som oftast används i andra sammanhang. Vi menar dock att såväl

medel- som medianvärden kan, eller till och med bör, användas vid analys av lönegap för likvärdigt arbete.

Det är inte heller så att lönegap beräknade utifrån median alltid är mindre än lönegap beräknade på medelvärdet, utan lönespridningen i yrkena spelar också roll. Här exemplifierar vi utifrån underlag från svensk lönestatistik. I figur 3 görs två parjämförelser av yrkens löneläge.



Figur 3: Procentuell löneskillnad i medelvärde och medianvärde i jämförelse av två mansdominerade respektive kvinnodominerade yrken. Kvinnodominerade yrkets lön i % av mansdominerade yrkets lön.

I ett av paren jämförs medel- och medianlön i det mansdominerade yrket finansanalytiker och investeringsrådgivare m.fl. (referensvärde 100 %) med medel- och medianlön i det kvinnodominerade yrket informatörer, kommunikatörer och PR-specialister. Lönegapet är betydligt större när medelvärdet används. Detta resultat följer alltså ett "förväntat" mönster av mindre lönegap vid jämförelse av medianlöner. Detta händer när lönespridningen särskilt i det högre avlönade yrket är större – vilket ofta är fallet.

I det andra paret jämförs medel- och medianlön i det mansdominerade yrket mjukvaruutvecklare (referensvärde 100 %) med medel- och medianlön det kvinnodominerade yrket banktjänstemän. Lönegapet mellan yrkena är i det fallet större då medianvärde används, än om medelvärde används. Det beror på att skillnaden mellan medel och median är liten för mjukvaruutvecklare, medan banktjänstemännens medianlön är betydligt lägre är dras medellön.

7. Nationell statistik om lön och kön i olika yrken – och statistikens brister

För att förstå könslönegapet på en övergripande, nationell, nivå behövs könsfördelade statistikuppgifter om hur olika faktorer relaterar till lön. Det handlar inte heller om endast en faktor i taget, utan en samvariation utifrån flera faktorer är intressant. Dessa faktorer omfattar exempelvis yrkesklassificering i olika detaljeringsnivåer, könsfördelning i yrken, arbetsmarknadssektor, hel- och deltidslöner, åldersstruktur, invandrarbakgrund och utbildning.

Alla nordiska länders nationella statistikmyndigheter tillhandahåller för allmänheten en statistikdatabas, som möjliggör för användaren att skapa egna tabeller genom att kombinera olika uppgifter. När det gäller löner, kan det till exempel handla om att välja vilka yrken, vilka lönemått, vilka statistikmått, vilka kön och vilka år en tabell ska omfatta. Valmöjligheterna är dock inte obegränsade, utan olika statistikmyndigheter har förberett olika underlag som tabellerna kan sammanställas från. Vilka valmöjligheter som finns vid varje tillfälle är givetvis avgörande när det gäller hur olika yrken kan jämföras. I det följande ger vi bakgrundstankar till vår granskning av de möjligheter som de nationella databaserna ger.

Vilken detaljeringsnivå i yrkesklassificeringen (från övergripande ensiffer- till en mer detaljerad fyrsiffernivå) som kopplas till statistikuppgifter om lön kan vara avgörande för möjligheten att analysera löneläget för likvärdiga yrken. I avsnittet Klassifikation av yrken argumenterade vi för att den mest detaljerade fyrsiffriga yrkeskoden är den som mestadels är relevant i jämförelse av likvärdiga arbeten, varför vi i granskningen av de nationella statistikdatabaserna fäster särskild vikt vid denna.

Könsfördelningen i ett yrke är central information för att kunna identifiera könslönegap mellan likvärdiga yrken där merparten av dem som arbetar i yrket är kvinnor respektive män. Jämförelser mellan sektorerna är relevanta, eftersom löneläget kan skilja sig mellan sektorerna även om utövare av ett visst yrke utför samma arbete.

I myndighetsrapporter om könslöneskillnader räknas deltidslöner vanligen om till heltidslöner för att möjliggöra jämförelser och beräkna lönegap. Detta förfarande osynliggör den roll som deltidsarbete spelar för löneinkomstgapet, eftersom det också är kopplat till deltidsarbete, som är betydligt vanligare bland kvinnor än bland män. Deltidsarbetare tjänar inte mindre bara för att de arbetar färre timmar, utan om lönerna omräknas till timlöner kan det visa sig att deltidsarbetarna dessutom betalas mindre per arbetad timme (Rubery & Grimshaw, 2015). Att arbeta deltid kan även påverka lönen på flera sätt: utöver att det kan påverka själva lönen per timme kan det även påverka möjligheterna till utveckling av kunskaper och förmågor, som i sin tur påverkar lönen. Deltid är inte ett entydigt begrepp: att arbeta nästan heltid kan antas ha annan påverkan på lön än att bara arbeta några få timmar i veckan.

Åldern påverkar löneutvecklingen, och ett yrke där representanter av det ena könet generellt är yngre än de av det andra könet kan antas ha en annan lönebild än ett yrke där åldrarna är mer könsmässigt blandade. Generellt växer könslöneskillnaderna med ålder: Medan de är mindre eller obefintliga bland yngre arbetstagare, drar männen ofta ifrån så att gapet har vidgats i övre medelåldern (Måwe, 2019). Wagner m.fl. (2020) finner dock att ålder samverkar med utbildning och ökar lönegapet framför allt i yrken som kräver låg utbildning.

Hur invandrarbakgrund påverkar löneläget i de nordiska länderna finns det ganska få undersökningar om (Måwe, 2019). Hur invandrarbakgrund påverkar lönegapet när man jämför olika yrken – om till exempel ett yrke har betydligt fler invandrare än ett annat – har över huvud taget inte undersökts. Utifrån den allmänt tillgängliga statistiken är en sådan undersökning också vansklig att göra, eftersom lönestatistiken inte avslöjar födelseland.

Formell utbildning är en viktig aspekt, och lättast definierad, när olika yrken värderas och ger därför en fingervisning om hur olika yrken står sig, och lönemässigt rimligen borde stå sig, i förhållande till varandra. Könslöneskillnaderna är ofta större bland högavlönade än bland lågavlönade arbetstagare, även procentuellt sett (Ekberg m.fl., 2023a; Måwe, 2019; Wagner & Teigen 2022). Detta samverkar med det som tidigare forskningsresultat har visat: lönegapet är större bland högutbildade än bland lågutbildade (Wagner m.fl., 2020).

Då de statistikvariabler som här tagits upp i relation till lönegapet mellan kvinnor och män lyfts fram som betydelsefulla, kommer de även att belysas i denna rapport. I den följande texten går vi igenom några särdrag i de olika ländernas fritt tillgängliga statistikdatabaser som gör det svårt att, med hänsyn till olika variabler, jämföra mäns och kvinnors löner samt könslönegap mellan olika yrken.

Finland

I den finska statistikdatabasen ges antal anställda kvinnor och män (alltså underlag till beräkning av könsfördelning) i olika yrken på fyrsiffernivån men i tre olika tabeller: privat, statlig och kommunal[1] sektor. Detta gör det svårt att jämföra löner över sektorsgränserna. I alla lönetabeller som baserar sig på månadslöner finns som regel både medellön, median och olika percentiler, liksom grundlön (utan tillägg) och månadslön (med regelbundna tillägg). Antalet deltidsanställda, könsfördelat, finns i de lönetabeller för varje sektor som anger månadslönerna på fyrsiffernivån. Däremot är inte deltidsanställdas löner inräknade i uppgiften om medel- eller medianlön, det vill säga deras löneuppgifter är helt enkelt utelämnade och har inte omvandlats till heltidslöner.

Timlönerna anges i egna tabeller för hel- respektive deltidsanställda, både sammanlagt och sektorsvis, men sammanlagt endast på 3-siffernivå. Däremot finns inte könsfördelningen i yrken i samma tabell, utan måste hämtas annanstans.

Förutom med hjälp av den nationella yrkesklassificeringen, kan löner för kvinnor och män inom statlig och kommunal (men inte privat) sektor också sökas genom yrkesbeteckningar, 674 stycken, som förekommer i anställnings- och andra avtal.

Det är endast inom den privata sektorn som det går att kombinera yrke, ålder, lön och kön – men endast på tvåsiffernivån. I övrigt finns inga tabeller där ålder och yrke kan kombineras, det vill säga det går inte att se om könssammansättningen är olika i olika åldersgrupper inom ett yrke. I tabellen som kombinerar utbildningsnivå och ålder med lön har kön uteslutits.

För varje sektor för sig går det att kombinera utbildning med kön och lön men jämförelserna mellan sektorerna är svåra att göra. Utbildningskodningarna som används varierar dock: för kommun och stat används en kodning med nivå och område (101 områden och 7 nivåer), för de som bär månadslön inom privata sektorn ett enhetligt system med 476 examensbeteckningar, medan timavlönade inom privata sektorn rapporteras på samma sätt om anställda inom stat och kommun.

För att kunna följa utvecklingen bakåt finns en ingång till arkivet där äldre tabeller finns tillgängliga, ner till år 2005. De är lagrade år för år, vilket innebär att två eller flera nedslag i utvecklingen över tid medför sammanställning av uppgifter från flera olika årstabeller.

1. Från och med lönestatistiken 2023 heter kommunsektorn lokalförvaltningen.

Norge

I den norska statistikdatabasen som finns tillgänglig via SSB kan användare i en av tabellerna få fram uppgifter om yrkesfördelad lön efter sektor, kön och arbetstid under åren 2015–2023. I denna exempeltabell (11418) som vi lyfter fram här finns möjlighet att kombinera flera uppgifter som behövs för att göra jämförelser av könslöneläget mellan yrken, till exempel uppgifter om könsfördelningen i yrken samt olika statistikmått för jämförelserna.

I den norska statistiken är sektorerna uppdelade i tre: privat sektor och offentligt ägda företag, kommunförvaltning respektive statsförvaltning. Lönestatistiken om yrken i exempeltabellen kan finfördelas utifrån användarens önskemål, från ensiffer- till fyrsiffernivån enligt den norska yrkesklassificeringen STYRK-08. Deltidslönerna har räknats om till månatlig heltidslön. I tabellen definieras deltid som mindre än 100 % arbetstid, heltid som 100 % eller mer. I tabellen om kön och lön på fyrsiffernivån kan man välja redovisningsår bland de tio senaste.

I exempeltabellen går det inte att få fram åldersfördelning (åldersstruktur) i yrken, men uppgifter om exempelvis medel- eller medianålder i yrken på fyrsiffernivån finns att tillgå. Uppgifter om åldersfördelning i de tre kategorierna under 40 år, 40–54 år, 55 år eller äldre i yrken på fyrsiffernivå finns tillgänglig i annan tabell. För den som är intresserad av hur lön fördelar sig efter utbildning på olika nivåer finns annan statistik, men då inte efter kön eller yrkesklassificering.

Sammantaget kan användaren laborera med flera kombinationer av statistikinformation i samma tabell för att jämföra kvinnors och mäns löner i likvärdiga yrken på fyrsiffernivå, men behöver kombinera tabeller för att kunna jämföra kvinnors och mäns löner i likvärdiga yrken i relation till ålderskategorier eller utbildning i den norska statistiken.

SSB redovisar statistik och sammanställningar som rör jämställdhet (likestilling) under delområde Befolkning. I statistikdatabasen finns två tabeller som rör indikatorer för jämställdhet i kommuner i Norge. I dessa tabeller ingår inte lön som en indikator för jämställdhet (däremot genomsnittlig bruttointäkt). Dessa tabeller ger därför inte tillgång till uppgifter som kan bidra till att mäta löneskillnader mellan kvinnor och män i likvärdigt arbete.

Sverige

Den svenska statistikdatabasen laborerar med fem sektorer Stat, kommuner, regioner, privatanställda tjänstemän, privatanställda arbetare. Man kan i en tabell kombinera yrken på fyrsiffernivån, antal män och kvinnor, löner, samt kvinnors lön i procent av männens lön och även region, över hela arbetsmarknaden samt de olika sektorerna (antingen alla fem sektorerna eller grupperade till offentlig och privat sektor) separat. En annan tabell erbjuder yrken på fyrsiffernivå, antal män och kvinnor, ålder i 10-årsintervaller och lön samt kvinnors lön i procent av mäns, över hela arbetsmarknaden samt de olika sektorerna. I en tredje tabell har ålder ersatts av utbildning på sju nivåer. Det finns även en tabell där man, förutom den rena löneskillnaden även kan se den standardvägda skillnaden (med hänsyn till ålder, utbildning, arbetstid och sektor) för varje yrke för sig.

I databasen finns antingen den senast sammanställda tabellen för sig och tidigare år (från 2005 eller 2014) i kompilerade tabeller, där man kan välja år, eller också finns allt i en enda tabell, där år kan väljas. Detta innebär att utvecklingen är lätt att följa.

När det gäller hel- och deltid kopplat till lön, är det endast för gruppen privatanställda tjänstemän där lön kan kopplas ihop med kön och deltid, men enbart på 1-siffersnivån och utan att deltidens omfattning specificeras.

Det finns ofta många tomma celler i de svenska tabellerna, även när uppgiften tydligen finns i basen. Till exempel saknas antal anställda i många yrken i flera lönetabeller (även när månadslön anges), även om de uppgifterna, åtminstone för år 2022, kan tas fram i en annan tabell. För att få fram könsfördelning och lön för ett yrke måste man alltså laborera med två tabeller.

På den svenska statistikmyndighetens allra första sida finns ett alternativ med ”Lönestatistik”, där det är möjligt att söka på en yrkesbeteckning och direkt komma till könsfördelad lönestatistik med uppgifter om sektor, ålder och utbildning. Denna ingång är värdefull vid jämförelser av löner för lika arbete, däremot inte för jämförelser av likvärdigt arbete.

Danmark

Danmarks Statistik (dst.dk) tillhandahåller nationell statistik inom nio olika områden, och statistik och lön finns inom området Arbete och inkomst. Inom delområdet lön presenterar statistikmyndigheten på sin hemsida 20 stycken tabeller om lön. Exempelvis kan användaren i en tabell (LONS20) få statistik om lön efter arbetsfunktion (ensiffer- till fyrsiffernivå utifrån yrkesklassificeringen DISC-08), sektor (totalt, offentlig sektor totalt eller uppdelat efter exempelvis stat eller kommun, företag och organisationer/privat sektor), avlöningsform (timlön, fast lön, totalt), löntagargrupp (totalt eller uppdelat i olika kategorier), lönekomponenter

(25 st. olika varianter utifrån lönetillägg eller statistikmått), kön i heltids-ekvivalenter (totalt, kvinnor, män), samt år (2013–2022). Tre av tabellerna återfinns under rubriken 'Ligestillingsindikator, løngab' och ger användaren möjlighet att få uppgifter om årliga nationella lönegap från 2004 till 2022; lönegap efter yrkesklassifikation (1–4 siffror enligt DISC-08) och ålder under åren 2010–2022; lönegap efter arbetstidens omfattning (hel- eller deltid) samt ålder åren 2009–2022.

Det som dock försvårar jämförelsen av lön för likvärdigt arbete är bland annat avsaknad av uppgifter om könsfördelning (antal kvinnor och män) i olika yrken. Den uppgiften behövs för att få veta vilka yrken som är mans- respektive kvinnodominerade för att kunna analysera lönegap mellan mans- och kvinno-dominerade yrken, inte inom samma yrke.

Jämställdhet presenteras som ett eget tema på den danska statistikmyndighetens hemsida och utifrån det går det lätt att jämföra lönegapets storlek och dess utveckling mellan olika yrkesgrupper, men uppgifter om själva lönen saknas.

Island

På Statistics Iceland's hemsida finns länken till databasen, där könsfördelad lönestatistik återfinns under Society: Wages and income.

En stor del av arbetsmarknaden finns inte med i de isländska lönetabellerna: Tabellerna grundar sig på ca 100 000 anställda, medan antalet anställda i Island år 2022 var ca 200 000 (Statice.is). Till exempel omfattar tabellerna endast arbetsgivare med över 10 anställda. Statistiken blir också något snedvriden, eftersom tabellerna från databasen visar ett det är fler kvinnor än män som är anställda, medan andelen kvinnor i hela arbetskraften var något under 50 %.

Alla tabellerna utom den som enbart anger yrke, kön och lön ger yrkesområden endast på ensiffernivån, vilket gör det svårt att identifiera likvärdiga yrken. På ensiffernivån kan man få fram könsindelade tabeller över löner inom de olika sektorerna, löner inom olika näringsgrenar, lönespridning inom sektorerna, lönespridning inom näringsgrenarna och könslönegapet.

Enligt Statistics Iceland finns det en isländsk yrkesklassificering, Ístarf21, som bygger på ISCO-08. I statistikdatabasens lönetabeller används dock fortfarande klassificeringen Ístarf95. Ístarf21 är betydligt mer finfördelad, men än så länge finns alltså inte fördelarna allmänt tillgängliga. Ístarf95 har 9 huvudgrupper enligt ISCO-95, 20 grupper på tvåsiffernivån och 52 grupper på tresiffernivån. Flera av grupperna på tresiffernivån är dock tomma på innehåll i tabellerna från statistik-databasen. Detta gäller också de 156 fyrsiffriga koderna. Vissa av dessa anger typ av arbete och inte arbetsområde som underkoder till en tresiffrig kod (general

employees – skilled craft workers – skilled craft foremen), vilket bör underlätta i bedömningen huruvida yrken inom två koder är jämförbara. För samma ändamål använder Statistics Iceland en femte siffra i vissa fyrsiffriga koder. Dessutom har man skapat några egna koder till exempel genom att kombinera koderna som handlar om arbetare i fiskindustrin (där man alltså kombinerar yrkesklassificering med näringsgrensklassificering) eller genom att kombinera arbetsledare från flera olika fyrsiffriga arbetsområden. I det sistnämnda har man fört samman flera jämförbara yrkesklassificeringar, varmed lönegapet inom kategorin (20 %) blir intressant. I den klassificering som används finns alltså vissa aspekter som underlättar lönejämförelser mellan likvärdiga arbeten.

Eftersom arbetsmarknaden i Island är liten uppstår i alla tabeller flera tomma celler, det vill säga när man försöker kombinera två eller fler variabler (till exempel yrke, lön och deltid) har vissa kombinationer inga individer, eller så få att tabellen inte anger resultatet.

Huvudtabellen, där man får fram kön (antal män och kvinnor) och olika slags lön (baslön, regelbunden lön inklusive regelbundna tillägg, all lön inklusive bonusar) i medellön, median och kvartiler för olika yrken på fyrasiffernivån omfattar bara heltidsanställda. Ingen sektrosindelning finns.

Huvudtabellen, som alltså omfattar endast ungefär hälften av de anställda, där antalet kvinnor är större än antalet män, visar ett annat mönster än i de övriga länderna: här är inte majoriteten av yrkesområdena (tresiffernivån) mansdominerade, utan könsjämna (42 %), och fler yrken tycks vara kvinno- än mansdominerade (30 % mot 27 %). Dessutom är i flera av yrkena, särskilt i område 7, vanligen mansdominerade hantverksyrken, kvinnorna så få att antalet av varken män eller kvinnor redovisas, och mansdominansen i just detta material kan alltså inte utan vidare verifieras. Däremot kan själva lönerna mellan yrkena jämföras. Medan lönerna för någotdera könet, om antalet individer är få, av förståeliga skäl inte kan redovisas, borde det kunna vara möjligt att få fram själva könsfördelningen.

I tabellen med sektorsindelning ges yrkena bara i 11 kategorier. Här finns också deltidsanställda med och man kan skilja mellan heltids- och deltidsanställda – men yrkesklassificeringen är för grov för att tabellen ska kunna användas till att jämföra mäns och kvinnors löner i likvärdigt arbete.

I ytterligare en tabell kan man kombinera den grova yrkesklassificeringen med näringsgren. Där kan man få fram löneskillnader inom samma yrkesområde beroende på näringsgren, till exempel om det inom gruppen clerks (grupp 4, clerical support workers, kontors- och kundtjänstpersonal) finns löneskillnader beroende på om de arbetar inom en mans- eller kvinnodominerad näringsgren.

Alla tabellerna täcker åren 2014–2023 och jämförelser över tid är alltså enkla att göra.

I Gender Pay gap-avsnittet finns ett flertal variabler där löneutvecklingen och utvecklingen av lönegapet kan ses: olika sektorer, hel- och deltid, åldersgrupper, verksamhetsområden samt yrkesklassificering på nio olika yrkesområden. Tabellens variabler kan dock inte kombineras, och i och med att yrkesklassificeringen är mycket grov, kan man inte riktigt jämföra likvärdiga yrken.

Sammanfattning

I nedanstående tabell har vi sammanfattat de väsentligaste skillnaderna mellan de nationella databaserna. Det som går att få fram på fyrsiffernivån går i allmänhet också att få fram på de mer generella nivåerna, och därför finns det en anmärkning på 3-, 2 och 1-siffernivån bara om denna nivå tillför något nytt. Tabellen är även i övrigt mycket översiktlig och tjänar främst till att illustrera hur olika uppgifterna om lön och kön i relation till yrke kan specificeras och presenteras.

Sammanfattningsvis kan man konstatera en variation i möjligheterna till att extrahera alla de aspekter som kan anses relevanta i jämförelsen av löneläget för yrken som utför likvärdigt arbete och att man i de flesta fall nödgas att klara sig utan en del information. För närvarande erbjuder den norska databasen flest möjligheter.

I de olika databaserna behandlas deltidsarbete på olika sätt – i den finska statistiken utelämnas det helt i vissa tabeller, i Danmark räknas antalet deltidsarbetande om till heltidsekvivalenter, och endast i den norska statistiken finns uppgift om hel- respektive deltid liksom även avtalad veckoarbetstid på fyrsiffernivån. Uppgifter om ålder i relation till kön och lön på denna nivå finns i Norge, Sverige och Danmark, i Danmark endast i form av könslönegap inom yrket, vilket inte är användbart när olika yrken ska jämföras. I Norge kan man få medelåldern för olika yrken på fyrsiffernivån. Utbildningsnivå och lön i relation till yrken finns endast i Sverige, i en grov kategorisering. Någon indikator för invandrarbakgrund finns inte som urvalsmöjlighet i någon av tabellerna.

Mycket av det som saknas i de allmänt tillgängliga databaserna kan specialbeställas från myndigheten mot den kostnad som det innebär att sammanställa ytterligare tabeller. Det vill säga informationen finns, även om den inte är allmänt tillgänglig.

Tabell 7: Jämförelse av nationella statistikdatabasers uppgifter om lön och kön i relation till yrke.

	Finland	Norge	Sverige	Danmark	Island
4-siffernivån	Antal kvinnor/män och lön indelat i tre sektorsvisa tabeller	Lön, sektor, kön, hel-deltid, avtalad veckoarbetstid, ålder, antal kvinnor/män, antal heltidsekvivalenter kvinnor/män	Lön, sektor, region, antal kvinnor/män, ålder, utbildning i 7 nivåer, kvinnors lön i % av mäns, standardvägd könslöneskillnad. 4 tabeller.	Sektor, antal heltidsekvivalenter kvinnor/män, timlön/fastlön, ledare/icke ledare. Könslönegap utifrån yrke och ålder.	Lön, antal kvinnor/män,
Lönemått	Grundlön, månadslön, lön för ordinarie arbetstid. Timlön i egna tabeller	Månadslön, oregelbundna tillägg, bonus, övertidsersättning	Grundlön, månadslön	Månadslön, timlön med flera valfria tillägg	Månadslön, månadslön med övertidsersättningar, totallön inklusive bonusar och ett antal andra tillägg
Statistikmått	Medellön, median, percentiler	Medellön, median, kvartiler	Medellön	Medellön. För timlönmedian, kvartiler	Medellön, median
3-siffernivån	Timlöner för hel- och deltidsanställda, ej antal kvinnor/män		Lön, sektor, region, antal kvinnor/män, ålder, utbildning i 7 nivåer, kvinnors lön i % av mäns, standardvägd könslöneskillnad, medianlön, percentiler. 4 tabeller.		
2-siffernivån	Privat sektor: kön, ålder, lön i en tabell				
1-siffernivån			Privatanställda tjänstemän, kön, lön, deltid		Sektor, näringsgrenar, deltid, könslönegap, antal kvinnor/män
Över tid	Senaste året i en tabell, resten i årsvisa arkivtabeller	Senaste 10 åren i en tabell	Senaste 10 åren i en tabell, eller senaste året i en tabell, 10 tidigare år i en tabell	Senaste 10 åren i en tabell	Senaste 10 åren i en tabell

8. Exempel baserade på information i nationella statistikdatabaser

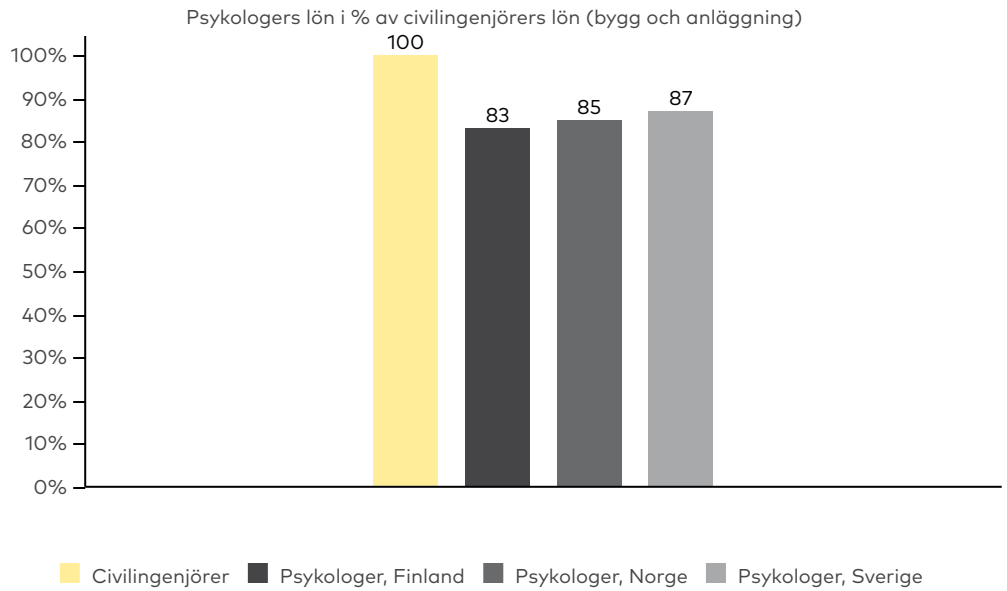
När det gäller likalönsprincipen är det angeläget att jämföra ett mansdominerat och ett kvinnodominerat yrke. Medan könslönegapet i lika arbeten jämför mäns och kvinnors löner inom samma yrke, är det här i stället frågan om jämförelse av den generella lönenivån mellan yrken som domineras av olika kön (jfr. Jämställdhetsmyndigheten, 2022, kap 7).

Det har visat sig vara svårt att fastslå arbetets likvärdighet mellan två olika yrken. Eftersom det är fråga om subjektiva bedömningar, även när strukturerade system för arbetsvärdering används, finns det alltid utrymme för diskussion (jfr. Hoen m.fl., 2024). Denna diskussion ligger utanför den här rapportens område. Här utgår vi från att det råder tillräcklig konsensus om likvärdigheten i arbetets krav i två olika yrken för att det ska vara meningsfullt att jämföra dem med varandra. I Sverige har expertnätverket Lönelotsarna gjort ett omfattande arbete för att värdera och klassificera yrken på svenska arbetsmarknaden i olika likvärdighetsklasser (Harriman m.fl., 2023) och i fortsättningen jämför vi yrken som de bedömt som likvärdiga. Vi vill alltså inte hävda att det arbete som utförs i dessa yrken nödvändigtvis är likvärdigt, utan använder deras likvärdighetsbedömning för att visa vilket slags resultat man kan få fram i den nationella statistiken, när man bestämt sig för två likvärdiga yrken.

Parjämförelser – jämförelser av löner mellan yrken

Baserat på Harriman m.fl. (2023) har vi valt att jämföra dels psykologer och civilingenjörer inom bygg och anläggning, dels väktare och barnskötare (Johansson, 2021).

Lönerna i den mansdominerade gruppen civilingenjörer inom bygg och anläggning skiljer sig avsevärt från lönerna i den kvinnodominerade gruppen psykologer. I nedanstående diagram representeras ingenjörernas lön i varje land med referensvärdet 100 och psykologernas löner i förhållande till detta referensvärde. Lönegapet mellan det mansdominerade civilingenjörsyrket och det kvinnodominerade psykologyrket är 13–17 %.

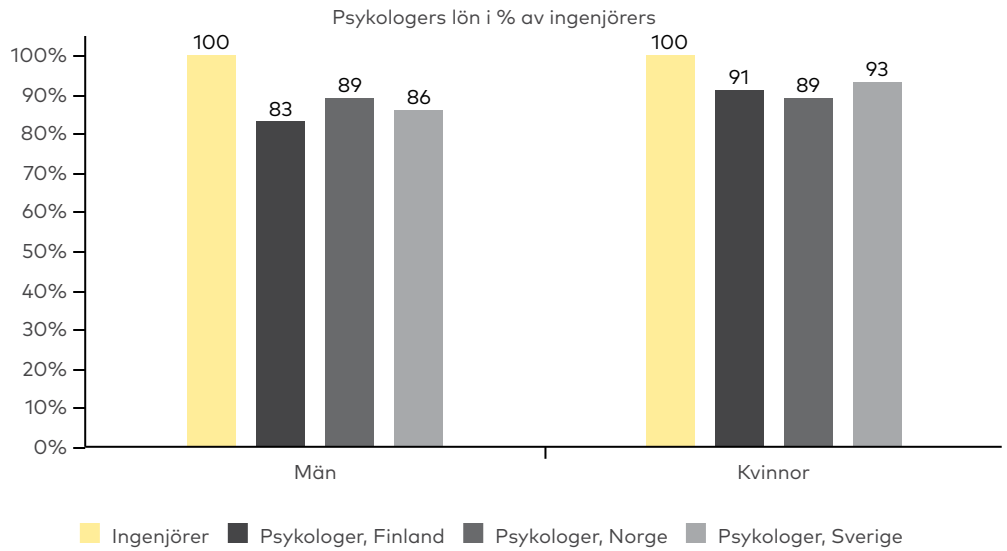


Figur 4: Psykologers lön i % av civilingenjörers lön (referensvärde 100 %) i Finland, Norge, Sverige.

Här jämförs alltså den genomsnittliga lönen mellan två yrken, med olika könssammansättning, och frågan huruvida manliga psykologer tjänar mer än kvinnliga psykologer (lika arbete) är inte intressant. Däremot kan det vara intressant att jämföra manliga ingenjörer med manliga psykologer (likvärdigt arbete) och kvinnliga ingenjörer med kvinnliga psykologer. Här är återigen ingenjörernas löner referensvärden.

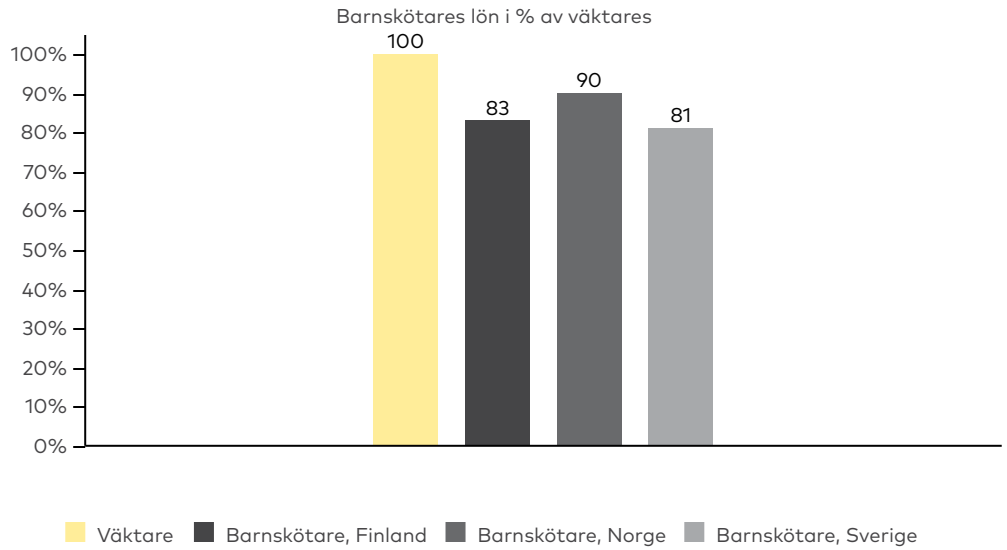
Det visar sig att lönegapet är större mellan män än mellan kvinnor som gör likvärdigt arbete i både Sverige och Finland. Detta är ett vanligt fenomen. Det kan

uttryckas som så att det lönemässigt är ännu ofördelaktigare för män än för kvinnor att mellan två likvärdiga arbeten välja ett som vanligen utförs av kvinnor.



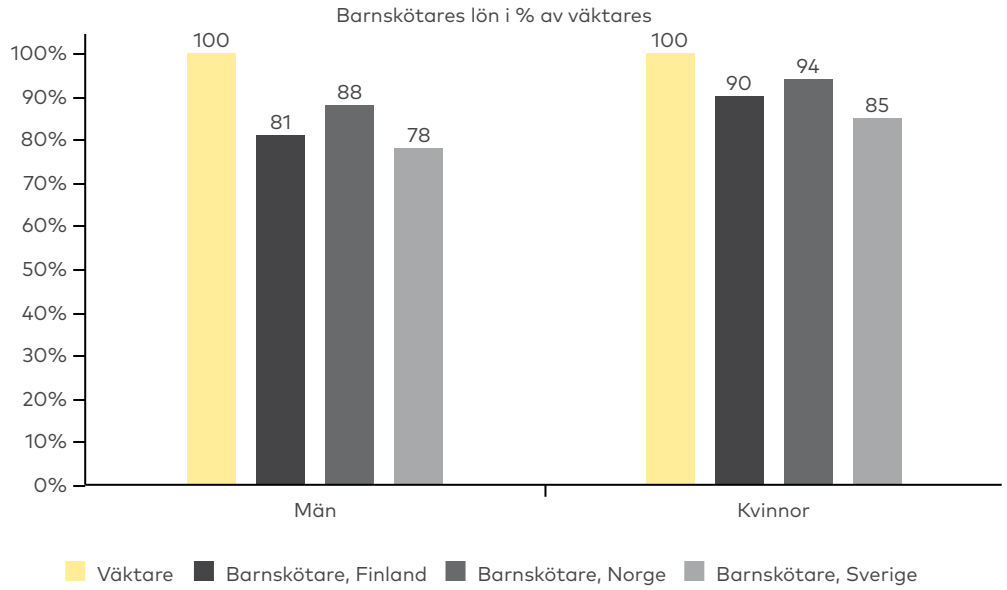
Figur 5: Manliga och kvinnliga psykologers lön i % av manliga och kvinnliga civilingenjörers lön (referensvärde 100 %) i Finland, Norge, Sverige.

När det gäller yrkena väktare och barnskötare är mönstret liknande som i föregående parjämförelse: lönegapet mellan den mansdominerade yrkesgruppen väktare och den kvinnodominerade yrkesgruppen barnskötare är 10–19 %.



Figur 6: Barnskötares lön i % av väktares lön (referensvärde 100 %) i Finland, Norge, Sverige.

Om man jämför yrkena varje kön för sig, visas samma mönster som för ingenjörer och psykologer: Skillnaderna är större för männen än för kvinnorna. Exempelvis tjänar i Sverige en manlig barnskötare 78 % av vad en manlig väktare tjänar, medan en kvinnlig barnskötare tjänar 85 % av en vad en kvinnlig väktare tjänar.



Figur 7: Manliga och kvinnliga barnskötares lön i % av manliga och kvinnliga väktares lön (referensvärde 100 %) i Finland, Norge, Sverige.

Sett över tid har löneskillnaden mellan psykologer och ingenjörer respektive väktare och barnskötare minskat i såväl Finland, Norge som Sverige, men bara marginellt. När det gäller psykologer och ingenjörer har minskningen varit 2–3 % och när det gäller väktare och barnsköterskor har den varit 1–4 %. I den svenska statistiken kan man dessutom se att gapet var som minst för båda grupperna år 2020 och har ökat en aning sedan dess.

Utveckling över tid

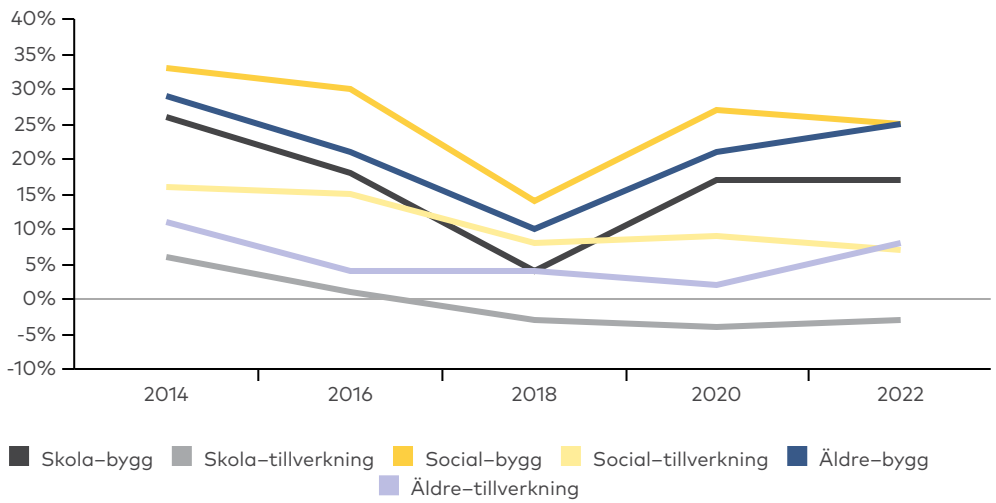
Uppgifter om lönegapets utveckling över tid visar på huruvida lönegapet minskar. Därvidlag är det viktigt att kunna följa utvecklingen över ett antal år. Som ett exempel kan vi använda löneutvecklingen för de kvinnodominerade yrkena avdelningschefer inom grund- och gymnasieskola samt vuxenutbildning, avdelningschefer inom socialt och kurativt arbete och avdelningschefer inom äldreomsorg, och jämföra dessa med löneutvecklingen för de mansdominerade yrkena IT-chefer, driftchefer inom bygg, anläggning och gruva och produktionschefer inom tillverkning, mellan åren 2014 och 2022. Jämförelsen är baserad på svensk statistik, där utvecklingen över tid är enkel att följa.

Tabell 8: Lönegap i jämförelse mellan kvinnodominerade- och mansdominerade chefsyrken, under 2014 respektive 2022. Källa: SCB.

	IT-chefer 2014–2022	Byggchefer 2014–2022	Produktionschefer 2014–2022
Chefer för skola	9 % -> 13 %	26 % -> 17 %	6 % -> -3 %
Chefer för socialt arbete	19 % -> 21 %	33 % -> 25 %	16 % -> 7 %
Chefer inom äldreomsorg	14 % -> 22 %	29 % -> 25 %	11 % -> 8 %

IT-cheferna har haft den bästa löneutvecklingen av alla grupper och därmed har också lönegapet gentemot alla de tre kvinnodominerade chefsyrkena ökat. Det har dock minskat i alla andra jämförelser, till den grad att chefer inom skola år 2022 hade högre lön än produktionschefer inom tillverkning. Gapet är fortfarande störst mellan kvinnodominerade chefsyrken och bygg- och anläggningschefer, trots att det minskat från vad det var år 2014.

Att jämföra lönegap mellan två år är dock inte tillräckligt. Den positiva bilden av minskade lönegap blir mer nyanserad om fler år läggs till jämförelsen. I nedanstående graf har för läsbarhetens skull jämförelser mellan kvinnodominerade chefsyrken och IT-chefer utelämnats.

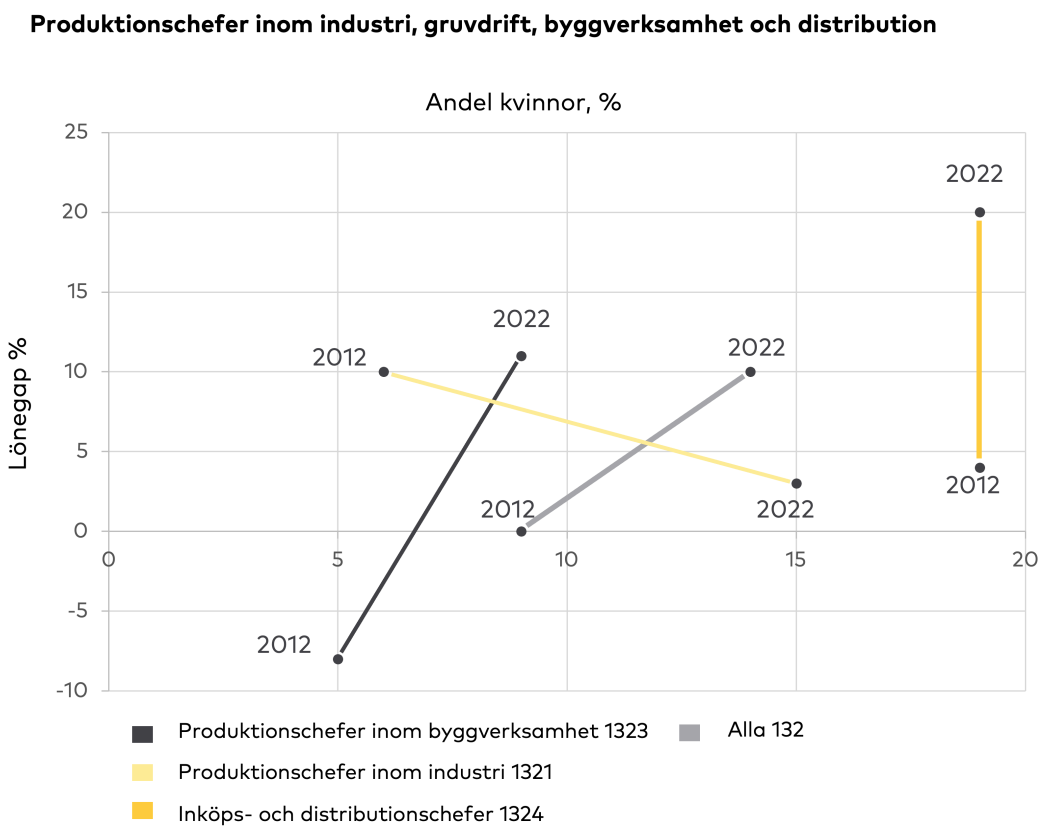


Figur 8: Lönegapets utveckling från år 2014 till 2022, jämförelser mellan chefsyrken inom skola, social verksamhet samt äldreomsorg respektive bygg- och tillverkningschefer.

Av de sex jämförelserna är det endast två, chefer för social verksamhet och bygg- respektive tillverkningschefer som visar en svagt nedåtgående trend. Chefer för skola har haft högre löner än produktionschefer inom tillverkning sedan 2016, det vill säga lönegapet har varit det omvända, och sedan 2020 har den sakta minskat till produktionschefernas förmån. I de tre andra jämförelserna har det någon gång mellan 2014 och 2022 funnits ett ännu lägre gap men utvecklingen har antingen vänt och är på väg uppåt eller har stabiliserats på en högre nivå. Uppfattningen som en jämförelse mellan endast två år kan ge behöver alltså inte vara korrekt.

Det kraftigt minskade lönegapet i jämförelser gentemot bygg- och anläggningschefer just 2018 får ingen förklaring i statistikunderlaget. Om man följer lönegapet under flera år spelar konstigheter med enstaka år en mindre roll än om man, till exempel, här skulle ha använt statistiken för att studera lönegapet för just 2018.

Om vi återvänder till de kvinnliga cheferna i finsk statistik, som togs upp i avsnittet om klassifikation på tre- och fyrsiffernivån, finns det också intressanta utvecklingar att observera:



Figur 9: Lönegap och kvinnors andel i yrkesområdet 132 Produktionschefer inom industri, gruvdrift, byggverksamhet och distribution samt undergrupper, i Finland år 2012 samt 2022.

Av figur 9 framgår att andelen kvinnor i yrkesområdet (tresiffernivån 132) ökat med fem procentenheter mellan jämförelseåren. Det fanns inget könslönegap för yrkesområdet år 2012, men år 2022 fanns det ett könslönegap på 10 %. Lönegapet hade därmed ökat med fler procentenheter än motsvarande ökning av andelen kvinnor i yrkesområdet.

Om vi istället utgår från statistikuppgifter som kopplas till fyrsiffernivån i yrkesklassificeringen framträder andra mönster.

- För chefer inom bygg och anläggning (1323) hade kvinnoandelen ökat med 4 %. År 2012 var lönegapet "omvänt" för denna undergrupp i relation till hur lönegap oftast framträder, då kvinnor i genomsnitt tjänade 108 % av mäns löner, men år 2022 hade lönegapet ökat till 11 % till kvinnors nackdel.
- För chefer inom tillverkning (1321) ökade också andelen kvinnor, med 11 %, men lönegapet minskade, från 10 % år 2012, till 3 % år 2022.
- För chefer inom distribution (1324) är mönstret återigen ett annat: andelen kvinnor var oförändrat mellan 2012 och 2022, medan lönegapet ökade med 16 %.

Utvecklingarna kan alltså se helt olika ut, och en ökad andel kvinnor i yrket kan sammanfalla med antingen en ökning eller en minskning av lönegapet.

Sektor, lön och yrke

I Norge (frontfagsmodellen) och Sverige (industrimärket) finns en mer eller mindre formaliserad överenskommelse om att offentliga sektorns löner inte får överskrida exportindustrins löner och liknande modell håller på att införas i Finland (vientivetoinen palkkamalli). I praktiken är lönerna inom ett och samma yrke vanligen lägre inom den kommunala sektorn,[2] medan den statliga sektorn ofta håller sig på samma nivå eller även högre än den privata.

Om man utgår från att individer som arbetar inom samma yrke gör lika arbete, blir alltså lönen för detta arbete inte med säkerhet lika, om individerna arbetar inom olika sektorer. Detta förhållande får tydliga jämställdhetskonsekvenser eftersom kvinnor oftare än män arbetar i den relativt sett lägre lönesatta kommunala sektorn: mer än en tredjedel av de yrkesarbetande kvinnorna medan cirka 10 % av männen finns i denna sektor i Finland, Norge och Sverige. I nedanstående tabell visas hur kvinnor respektive män fördelar sig över sektorerna.

2. Dock visade vi i avsnittet om parjämförelser av löner i olika yrken med ungefär likvärdiga krav på arbetet att lönerna för yrkesgruppen väktare var högre i kommunal sektor än i privat sektor i Finland och Norge.

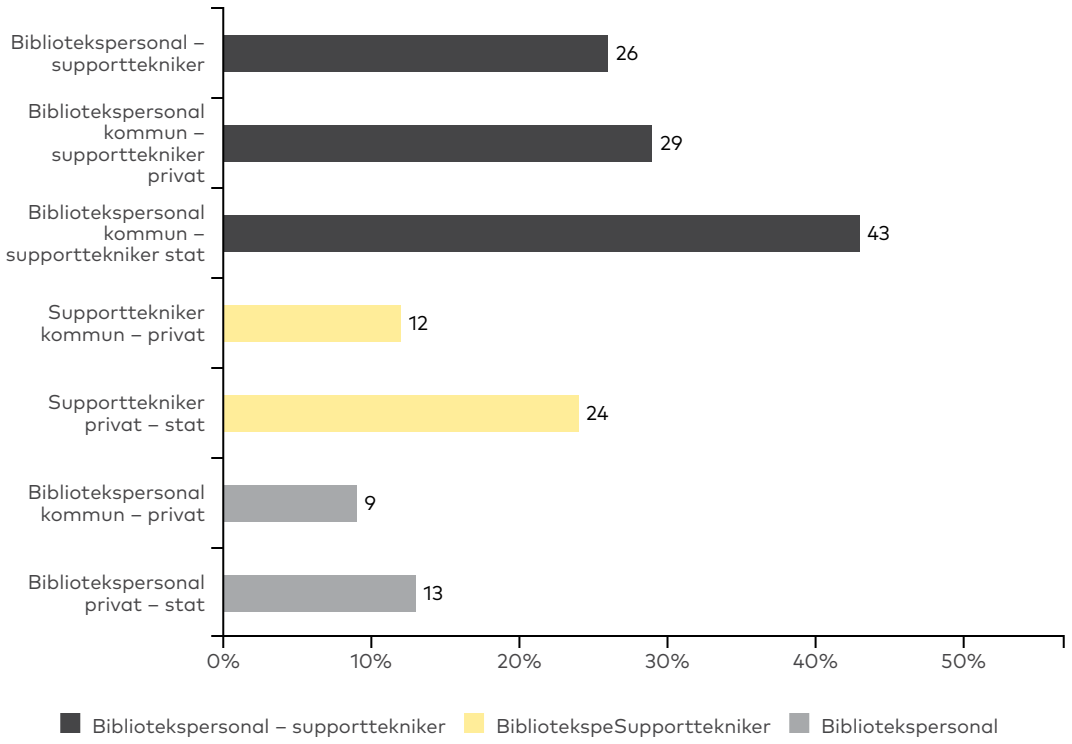
Tabell 9: Andelsfördelning av yrkesarbetande kvinnor respektive män i kommunal, statlig samt privat sektor i Finland, Norge, Sverige.

	Kvinnor kommunal	Män kommunal	Kvinnor stat	Män stat	Kvinnor privat	Män privat
Finland	35 %	10 %	4 %	4 %	61 %	85 %
Norge	34 %	10 %	15 %	9 %	52 %	81 %
Sverige	38 %*	12 %*	6 %	5 %	56 %	83 %

* I Sverige räknas regionsektorn in i den kommunala sektorn.

I såväl Finland, Norge som Sverige är lönerna inom statssektorn, i medel och median, högre än inom både den kommunala och den privata sektorn. Det är få yrken där antalet statsanställda är så stort att det märkbart påverkar medellönen i den offentliga sektorn och därmed löneskillnaderna mellan offentliga och privata sektorn, men det finns yrken där andelen statsanställda är så stort att skillnaden är relevant.

Saken blir än mer komplicerad när man jämför olika yrken som utför likvärdigt arbete. Till exempel supporttekniker och biblioteksspersonal kan vara två sådana yrken, det ena mans- och det andra kvinnodominerat. Lönegapen är olika stora om man tar hänsyn till sektorstillhörigheter. Tabellen grundar sig på finskt data. I jämförelse mellan privata och kommunala sektorn är lönegapet till privata sektorns fördel, i jämförelse med privata och statliga sektorn är lönegapet till statliga sektorns fördel.



Figur 10: Lönegap mellan och inom supportteknikер och bibliotekspersonal i kommunal och privat sektor i Finland.

Gapet mellan den lägsta och den högsta genomsnittliga månadslönen för dessa grupper som kan tänkas göra likvärdigt arbete är 43 %: från kommunanställd bibliotekspersonals 2 541 euro till statsanställda supportteknikers 4 422 euro. Detta kan jämföras med det redan i sig stora gapet mellan supporttekniker och bibliotekspersonal när inga hänsyn tas till sektorstillhörighet.

Heltid och deltid

Det är inte helt enkelt att jämföra löner för individer som arbetar heltid respektive deltid, även om man granskar individer inom en och samma yrkeskod. I det här avsnittet antar vi att dessa individer gör likvärdigt arbete (eftersom de gör "lika" arbete), även om det egentligen inte alltid är fallet. Vi visar att såväl andelen anställda som arbetar hel- respektive deltid som hur arbetstiden påverkar lönen varierar kraftigt mellan olika yrken.

Att personer som arbetar hel- respektive deltid även i samma yrke utför lika arbete är inte självklart – deltidsanställda kan till exempel ha mindre omfattande och därmed mindre kvalificerade arbetsuppgifter än heltidsanställda, men det kan också vara tvärtom, att deltidsanställda har mer specialiserade och därmed mer kvalificerade arbetsuppgifter. Deltidsanställda kan ha obekväma arbetstider och därmed i högre grad sämre arbetsförhållanden än heltidsanställda, eller också är heltidsanställdas arbetstider mer obekväma. Viss deltid kan vara önskad av

arbetstagaren, till exempel i vissa yrken där den anställde vid sidan av sitt anställningsförhållande också arbetar som egenanställd, medan vissa deltidsanställda arbetar deltid för att heltid inte finns att tillgå.

Heltidsanställda har i regel månadslön och deltidsanställda kan ha antingen månadslön eller timlön. När det handlar om lika lön för likvärdigt arbete måste dessa två löneslag kunna jämföras. De vanligaste sätten att göra hel- och deltidslöner kompatibla är att antingen förvandla heltidslöner till timlöner (som Statistikcentralen i Finland gör) eller förvandla timlöner till heltidslöner (som svenska SCB gör). I båda fallen dividerar respektive multiplicerar man lönesumman med normalarbetstiden. Det skulle teoretiskt vara möjligt, och förmodligen mer korrekt, att för de deltidsanställda som har månadslön i stället utgå från graden av deltid (% av heltid), men detta tillämpas inte. Att konvertera löner till ett annat löneslag innebär i sig osäkerhet och felmarginaler i yrkeskategorier där båda löneslagen förekommer och en del av siffrorna alltså är ”ursprungliga” medan andra är konverterade.

Vi har begärt in statistik om deltid indelat i yrkeskategorier från både Finland och Sverige, och i Sverige indelat efter sektorer. Vi har också velat separera ”kort” och ”lång” deltid, det vill säga deltid upp till 19 timmar och deltid på 20 timmar eller mer. Den sektorsindelade statistiken från Sverige är dock bristfällig: av yrken som finns både inom offentliga och privata sektorn saknas data från privata sektorn även när det gäller grupper som omfattar flera hundra individer. Till exempel delar den svenska statistiken butikssäljare i två yrkeskoder: dagligvaror och fackhandel, men erbjuder inte uppgift om deltid hos dagligvaruförsäljare. De uppgifter som saknas i den finska statistiken tycks i stället handla om yrken där utövarna är få, eller åtminstone deltiderna är få. På grund av bristerna i den svenska statistiken grundar sig detta avsnitt på statistiken i Finland, trots att vi genom våra stickprov har förstått att förhållandena skiljer sig mellan olika länder.

Generellt arbetar kvinnor i Norden deltid i högre grad än män (Drange & Egeland, 2014). Bland de nordiska länderna är deltidsarbete bland kvinnor vanligast i Norge (Mósesdóttir & Ellingsaeter, 2019). Deltidslönerna är ofta något lägre än heltidslönerna per timme, även om det inte alltid är fallet.

För att få en generell bild har vi undersökt 15 mansdominerade och 15 kvinnodominerade yrken från den finska statistiken. Det kan tyckas vara ett litet urval, men redan där märks att i många mansdominerade yrken finns det få som arbetar deltid och därmed finns inte löneuppgifterna i statistiken. Vi har endast hittat 15 mansdominerade yrken med löneuppgifter för både män och kvinnor som arbetar kort respektive lång deltid.

Den första frågan har varit huruvida deltidsanställda har lägre löner än heltidsanställda, och den andra frågan huruvida detta även varierar med kön. Vi kan se att, även om deltidsanställda ofta har lägre löner än heltidsanställda är detta inte alltid fallet. Könslönegapet däremot finns allt som oftast även när man jämför deltidsanställda. Vi tar två exempel, mjukvaru- och systemutvecklare

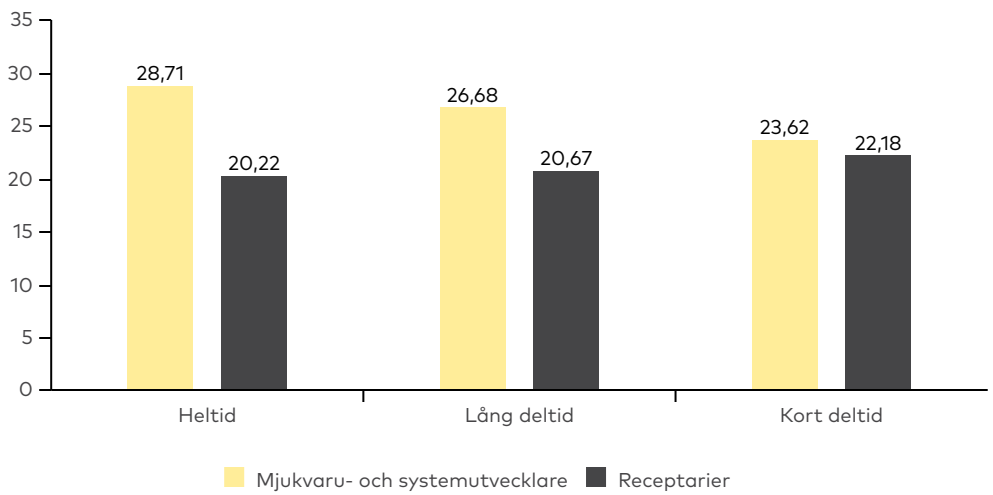
jämfört med receptarier samt lastbilschaufförer jämfört med butikssäljare för att visa att beaktandet av deltid kan visa på mycket olika mönster.

Vi använder exemplet på mjukvaru- och systemutvecklare, och granskar först löneskillnaderna mellan män och kvinnor som arbetar hel- och deltid inom detta yrke. Manliga heltidsarbetande mjukvaru- och systemutvecklare har 8 % högre lön än sina heltidsarbetande kvinnliga kollegor. Bland de deltidsanställda finns det knappt någon könslöneskillnad. Däremot drabbas de av ett lönegap gentemot heltidsanställda.

Kvinnor som arbetar lång deltid har nästan samma lön som sina heltidsarbetande kvinnliga kollegor, skillnaden är bara 1 %, medan kvinnorna som arbetar kort deltid har 12 % lägre löner än heltidsarbetande kvinnor. Män som arbetar lång deltid drabbas hårdare: de ramlar ner på kvinnornas lönenivå och får 9 % lägre lön än sina heltidsarbetande manliga kollegor. Väljer de att arbeta kort deltid blir lönen hela 19 % lägre än för heltidsarbetande män. Men mycket få män (4 %) och även få kvinnor (9 %) i detta yrke arbetar deltid.

Ett yrke som kan betraktas som likvärdigt med mjukvaru- och systemutvecklare är receptarie, som är kvinnodominerat. Där ser bilden helt annorlunda ut. Deltidsarbetet är mycket vanligare, kring 30 % av såväl män som kvinnor arbetar deltid. Vid granskning av lönegapen inom yrket finner man att mellan könen finns praktiskt taget inget lönegap, varken bland heltids- eller deltidsarbetande. Däremot har de, både män och kvinnor, som arbetar kort deltid betydligt högre lön än de som arbetar heltid. De tjänar ungefär 10 % mer än heltidsanställda receptarier.

När man då jämför dessa två yrken, interagerar skillnaderna på följande sätt:

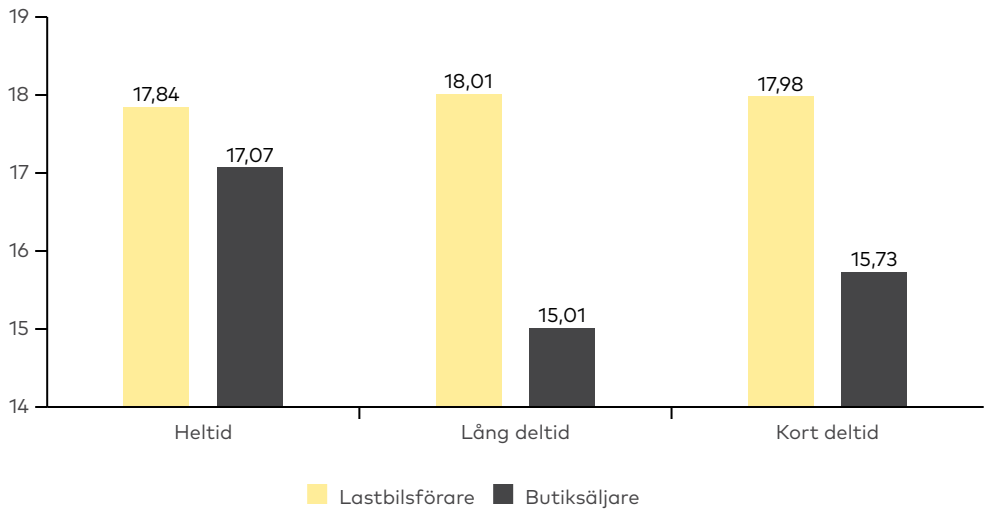


Figur 11: Löner för mjukvaru- och systemutvecklare respektive receptarier, euro, Finland

Den generella löneskillnaden (som inte syns i figur 11) mellan yrkena mjukvaru- och systemutvecklare och receptarier är hela 30 %. Men bland dem som arbetar kort deltid i dessa yrken är skillnaden bara 6 %. Detta beror främst på att män som arbetar kort deltid har de högsta lönerna bland receptarierna och de lägsta bland mjukvaru- och systemutvecklarna. Skillnaden mellan männen som arbetar kort deltid i två yrkena är endast 3 %. Skillnaden består dock, och dessutom bör man komma ihåg att det är ytterst få mjukvaru- och systemutvecklare som har de låga lönerna.

Generellt är det få individer som arbetar deltid i mansdominerade yrken. Och generellt är löneskillnaden mellan heltidsanställda och de anställda som jobbar särskilt kort deltid större i mansdominerade än i kvinnodominerade yrken. Det innebär att löneskillnaden bland dem som arbetar kort deltid ofta är mindre än den generella löneskillnaden mellan två yrken – och större i de sällsynta fall då det kvinnodominerade yrket generellt har ett högre löneläge.

I yrken där många arbetar deltid är deltidslönerna särskilt intressanta när yrkena ska jämföras. Sådana yrken är till exempel butikssäljare (kvinnodominerat, 57 % arbetar deltid) och lastbilschaufförer (mansdominerat, 30 % arbetar deltid). Här håller sig deltidslönerna på ungefär samma nivåer som heltidslönen i det mansdominerade yrket medan de faller i det kvinnodominerade yrket.



Figur 12: Timlöner för lastbilsförare och butiksäljare, Finland

Den generella löneskillnaden är 10 %. Bland deltidsanställda är dock skillnaderna större, och den är störst bland dem som arbetar lång deltid, där lönegapet mellan yrkena är 16 %. Det beror främst på att manliga butikssäljare som har hög lön vid heltid har betydligt lägre löner när de är deltidsanställda och drar därmed ner butikssäljarnas löneläge. Med tanke på att mer än hälften av butikssäljarna arbetar deltid, ger alltså den generella löneskillnaden på 10 % en missvisande bild.

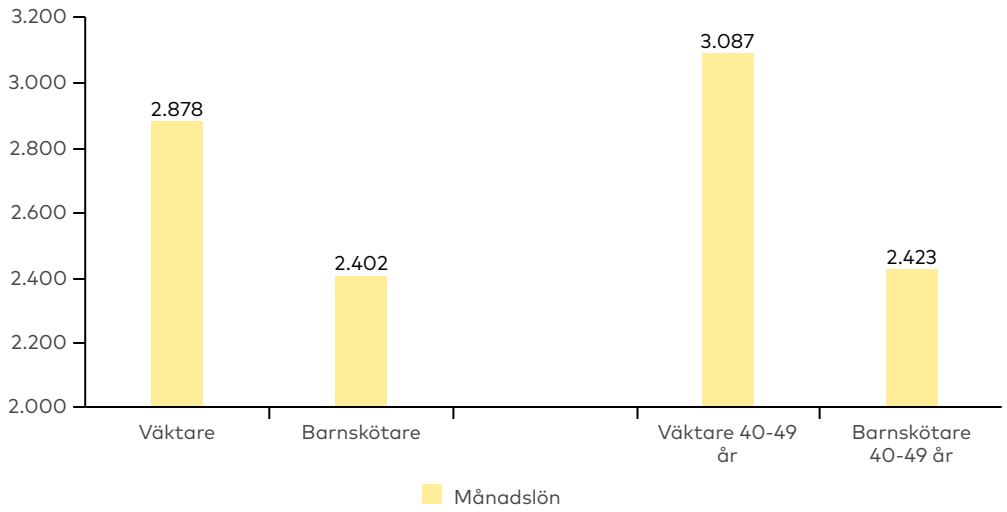
Ålder

Åldersstrukturen i yrket kan också påverka lönegapet på nationell nivå, och ska anges i rapporteringen för Agenda 30 (UN 2025). I allmänhet stiger lönen med stigande ålder, där ålder i sig inte anses vara lönedrivande, utan fungerar som en indikator för ökad erfarenhet. I utvärderingen av huruvida två yrken utför arbete av lika värde är ålder inte intressant – det är yrkets krav och inte vetskapen om egenskaperna hos de personer som arbetar i yrket som ska ligga till grund för värderingen. Om åldersstrukturen i två yrken skiljer sig betydligt bör det dock väcka vissa frågor vid lönejämförelser.

Genom att jämföra barnskötare och väktare samt buss- och spårvagnsförare med idrottsinstruktörer/fritidsledare visar vi här hur hänsynstagande till åldersstatistiken kan komplettera en generell jämförelse av likvärdiga yrkens lönenivåer. Vi visar att löneskillnaderna är ännu större i vissa ålderskategorier, och att ökad erfarenhet i ett kvinnodominerat yrke inte ger det lönemässiga utslag som kan förväntas utifrån dess betydelse som aspekt i värdering av yrken.

Som exempel har vi barnskötare och väktare. I Finland är 40 % av väktarna under 30 år, medan bara 19 % av barnskötarna är det. Förhållandet är det omvända bland anställda över 50 år: 19 % av väktarna och 36 % av barnskötarna tillhör denna åldersgrupp.

Lönegapet mellan barnskötare och väktare är 17 %. Gapet är fem procent större, 22 %, i åldersgruppen 40–49 år, där cirka en fjärdedel av barnskötarna arbetar. Barnskötarnas högsta lön (i åldersgruppen 40–49 år) är fortfarande 7 % lägre än den lön som väktare i den yngsta åldersgruppen får. Svenska statistiken har motsvarande tendens. Det generella lönegapet kan alltså behöva granskas vidare.



Figur 13: Lön för väktare respektive barnskötare, Finland

Nästan en femtedel (19 %) av väktarna är högst 24 år och över hälften, 53 %, är högst 34 år. Det generella lönegapet är 19 %. Här är gapet störst i den yngsta åldersgruppen 18–24 år (25 %). Det handlar alltså om två grupper av anställda som båda är relativt oerfarna, men där lönegapet är betydande.

Det är vanligt att åldersstrukturen i yrken som kan betraktas som jämförbara skiljer sig genom att mansdominerade yrken har en större andel unga utövare, inte minst för att jämförbara kvinnodominerade yrken ofta kräver en längre utbildning. Det kan dock även vara tvärtom. Om man jämför buss- och spårvagnsförare (mansdominerat) med idrottsinstruktörer och fritidsledare (kvinnodominerat) i Finland har åldersstrukturen också betydelse:

Lönegap spårvagnsförare – idrottsinstruktör/fritidsledare: 16 %

Lönegap spårvagnsförare – idrottsinstruktör/fritidsledare yngre än 40 år: 21 %

Idrottsinstruktörer/fritidsledare: 52 % är yngre än 40 år

Spårvagnsförare: 21 % är yngre än 40 år

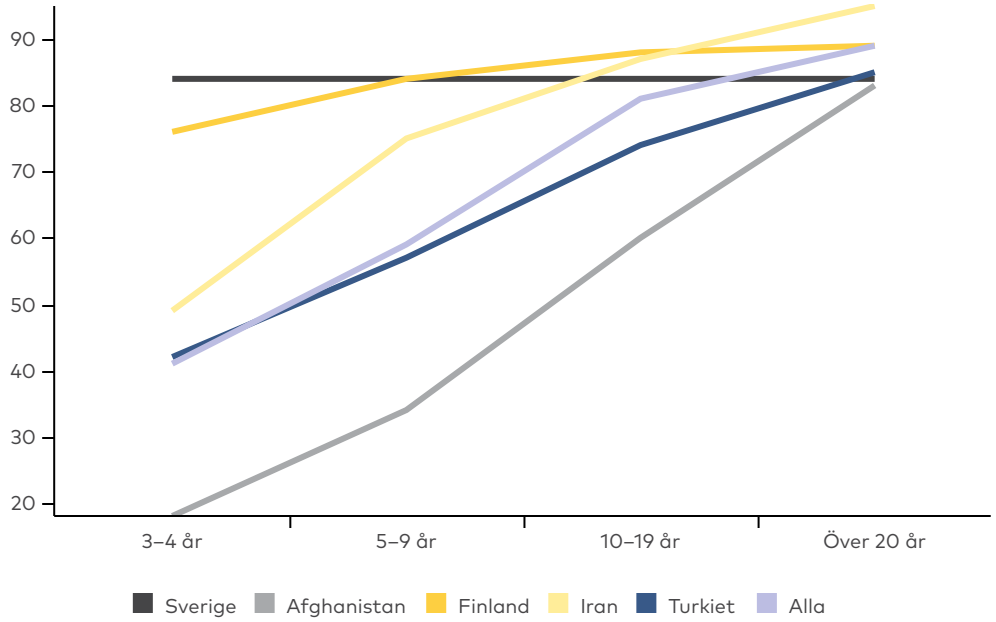
Det är alltså över hälften av fritidsledarna som har ett fem procent större lönegap jämfört med lika erfarna buss- och spårvagnsförare än vad den generella siffran på 16 % antyder.

Om ålder kan fungera som en av indikatorerna för erfarenhet kan statistiken också föranleda en fråga om yrkens jämförbarhet: Kan ett yrke som till stor del består av yngre individer betraktas ha samma krav/utföra likvärdigt arbete som ett yrke där de flesta anställda har betydligt längre erfarenhet (är 40 år eller äldre)?

Invandrarbakgrund

EU:s transparensdirektiv 2023/970 betonar vikten av ett intersektionellt perspektiv i jämförandet av mäns och kvinnors löner. Ålder är en aspekt som kan interagera med kön. En annan möjlig aspekt är etnicitet eller ras. Medan statistik om dessa inte samlas inom de nordiska länderna, finns dock statistik om ursprungsland, och också en vetskap att ett födelseland utanför Europa generellt innebär lägre löneinkomster, framför allt på grund av en annan arbetsmarknadsprofil: Individer med invandrarbakgrund är överrepresenterade i ett antal låglöneyrken. I den allmänt tillgängliga statistiken finns inte möjlighet att granska lönespridningen utifrån kön, och därmed lönegapet, för enskilda yrken. Ur den svenska statistikdatabasen kan man dock extrahera uppgifter som tyder på att detta skulle kunna vara intressant: Medan inkomstgapet (där utöver löner även andra inkomster räknas in) mellan nyanlända kvinnor och män ofta är stort, minskar det allt mer ju längre individerna har varit i Sverige, för att generellt bli mindre än det svenska oviktade lönegapet, som här är 19 % (det vill säga kvinnornas inkomster är 81 % av männens inkomster).

År 2022 såg utvecklingen ut så här för individer från vissa utvalda länder och för alla individer med annat födelseland än Sverige sammanlagt:



Figur 14: Kvinnors procentandel av mäns inkomster 2022 efter antal år i Sverige, fördelning efter ursprungsland.

Medan inkomstgapet mellan kvinnor och män från samma land alltså minskar och ofta vänds till sin motsats, bör man komma ihåg att inkomstgapet mellan Sverigefödda och utrikes födda ändå består. Lönegapet mellan Sverigefödda och utrikes födda män är 10 % och det är 4 % mellan Sverigefödda och utrikes födda kvinnor fortfarande efter att dessa har varit i Sverige över 20 år.

9. Utbildning, kön och lön

Ett tydligt mönster på arbetsmarknaden är att lön i yrken varierar beroende på utbildningsnivå. Ett generellt mönster, dock med flera inte minst könsrelaterade undantag, är att personer med längre utbildning oftast kan förvänta sig högre lön än de med kortare utbildning. Längden på den formella utbildningen som är normal för yrket är en uppgift som ingår i ett yrkes kvalifikationsnivå i nationella yrkesklassifikationer.

Den internationella yrkesklassificeringen, ISCO-08, som nationella klassificerings-system ansluter sig till, ordnar yrken delvis hierarkiskt utifrån utbildning, utifrån fyra breda kvalifikationsnivåer:

Nivå 1: Grundskola.

Nivå 2: Gymnasium, kortare yrkesutbildning.

Nivå 3: Högskoleutbildning, 1–3 år.

Nivå 4: Högskoleutbildning 3–6 år.

Dessa utbildningsnivåer ansluter sig till yrkesområdena i ISCO-klassifikationen enligt följande. I alla nivåer kan dock krav på yrkeserfarenhet användas i stället för eller i tillägg till krav på utbildning.[3]

3. Här används finska Statistikcentralens översättning av ISCO-klasserna

Tabell 10: Yrkesområden och kvalifikationsnivåer i ISCO-08.

Yrkesområde	Kvalifikationsnivå
0 Militärer	1+2+4
1 Chefsyrken	3+4
2 Specialister	4
3 Experter	3
4 Kontors- och kundtjänstpersonal	2
5 Service- och försäljningspersonal	2
6 Jordbrukare, skogsarbetare m.fl.	2
7 Byggnads-, reparations- och tillverkningsarbetare	2
8 Process- och transportarbetare	2
9 Övriga arbetstagare	1

De olika nationella klassifikationssystemen har anpassat ISCO:s breda klasser till sina egna utbildningssystem. I instruktionerna till ISCO-08 (till skillnad från tidigare versioner) betonas också att yrkets arbetsuppgifter och inte utbildningen ska vara bestämmande för yrkets klassifikation, för att göra det möjligt att jämföra yrken internationellt, trots olika länders olika utbildningssystem (Tilastokeskus, 2011). Därmed kan framför allt yrkesområdena 4–8 innehålla mycket olika kvalifikationskrav och klassifikationssystemet i sig säger inte mycket om kravet på formell utbildning.

De flesta arbetsvärderingssystem som används för lönesättning och lönejämförelser betraktar dock utbildning som den viktigaste komponenten och den blir därmed ofta bestämmande för lönenivån, också eftersom den ofta samvarierar med komponenten ansvar.

Lika lön för olika utbildningar

I de nordiska länderna är det betydligt fler kvinnor än män som studerar på högskolan. År 2021 var 61 % av de finska och svenska och 57 % av de norska studenterna kvinnor (Eurostat, 2021). Detta är ett resultat av en utveckling som pågått i decennier: enligt Pekkarinen (2012) var andelen kvinnliga studenter i högre utbildning i de nordiska länderna större än andelen män redan 1990. Att kvinnor i högre utsträckning än män genomgår högre utbildning borde alltså bidra till att minska lönegapet, om det generella mönstret är att personer med längre utbildning oftast kan förvänta sig högre lön än de med kortare utbildning.

Det har dock visat sig att könslönegapet är större bland högutbildade och högavlönade anställda (Måwe, 2019), vilket i sig ökat det generella könslönegapet. Effekten av att högre utbildning är segregerad är ännu viktigare. I och med att kvinnor och män väljer olika studieprogram hamnar de också i olika yrken med olika lönenivåer (Hägglund, 2024; Ransmayr & Weichselbaumer, 2024).

Det finns alltså ett ”utbildningsgap” i relation till kön och lön. Istället för att kunna förvänta sig att kvinnor och män som har samma löner också har samma utbildningsnivå, verkar det istället vara så att kvinnor och män som har samma löner kan ha olika utbildningsnivå. I tabell 11 visualiseras detta genom en undersökning av svenska exempel på mäns och kvinnors utbildningsnivåer för erhållande av (nästan) samma månadslön. Exemplen på mäns löner är relaterade till mansdominerade utbildningsområden, exemplen på kvinnors löner relaterar till kvinnodominerade eller könsjämna utbildningsområden.

Tabell 11: Exempeljämförelse av mäns och kvinnors utbildningsnivå vid likartad månadslön. Månadslön i svenska kronor. Källa: SCB.

Utbildning	Kön	Månadslön
3-årig ingenjörsutbildning, högre utbildning	Män	51 300
5-årig apotekarutbildning, högre utbildning	Kvinnor	51 400
En eller fler terminer högre utbildning, teknologi, ej examen	Män	47 500
5-årig arkitektutbildning, högre utbildning	Kvinnor	47 200
Energi och rörmokeri, gymnasienivå	Män	38 500
3 år eller mer, humaniora, högre utbildning	Kvinnor	38 500

Av exemplen i tabell 11 framgår att för samtliga av de tre jämförda månadslönerna har kvinnor betydligt längre utbildning än männen.

Utbildningsnivå kan inte ensamt fungera som en indirekt indikator för likvärdigt arbete när olika yrken ska jämföras, eftersom även ansvar, ansträngning och arbetsförhållanden ska beaktas. Men eftersom krav på kompetens, vilket till stor del handlar om utbildning, är tungt vägande i värderingen av ett arbete, är stora löneskillnader mellan individer med lika utbildning, eller stora utbildningsskillnader mellan individer med lika löner en anledning att reflektera över om skillnaderna är motiverade.

En jämförelse där mansdominerat arbete med lägre utbildningskrav har högre lön än ett kvinnodominerat arbete med högre utbildningskrav innebär givetvis inte alltid en jämförelse av löner för arbeten som är att betrakta som likvärdiga, men genom att jämföra utbildning och lön kan man avslöja potentiella lönegap mellan olika yrkesområden som inte nödvändigtvis kommer upp till ytan i en analys av lön för likvärdigt arbete när man enbart utgår från olika yrken.

Nationell statistik om utbildning – och statistikens brister

Utbildningsinformationen i den nationella statistiken är relativt grovkornig och ger därför inte detaljerad kunskap i relation till lön för likvärdigt arbete. Vid jämförelse av hur uppgifter om utbildning kan relateras till uppgifter om yrke och lön i den nationella statistiken i de nordiska länderna finns vissa olikheter.

Den finska lönestatistiken är sektorsindelad. För kommunal och statlig sektor kan variablerna utbildningsnivå (8 nivåer) och utbildningsområde (99 områden) kombineras. För den privata sektorns månadslöner finns i stället för nivå och område 468 olika examina. Privata sektorns timlöner är uppställda på samma sätt som offentliga sektorns månadslöner, medan utbildningsbakgrunden för offentliga sektorns timlöner inte anges. Vissa av dessa utbildningsuppgifter kan tydligt kopplas till yrken, men det finns också många breda utbildningar som förbereder till olika yrken. Alla tabellerna är könsfördelade. Men utöver att offentliga sektorns deltidsanställda saknas i statistiken är jämförelserna mellan privat och offentlig sektor komplicerade att göra.

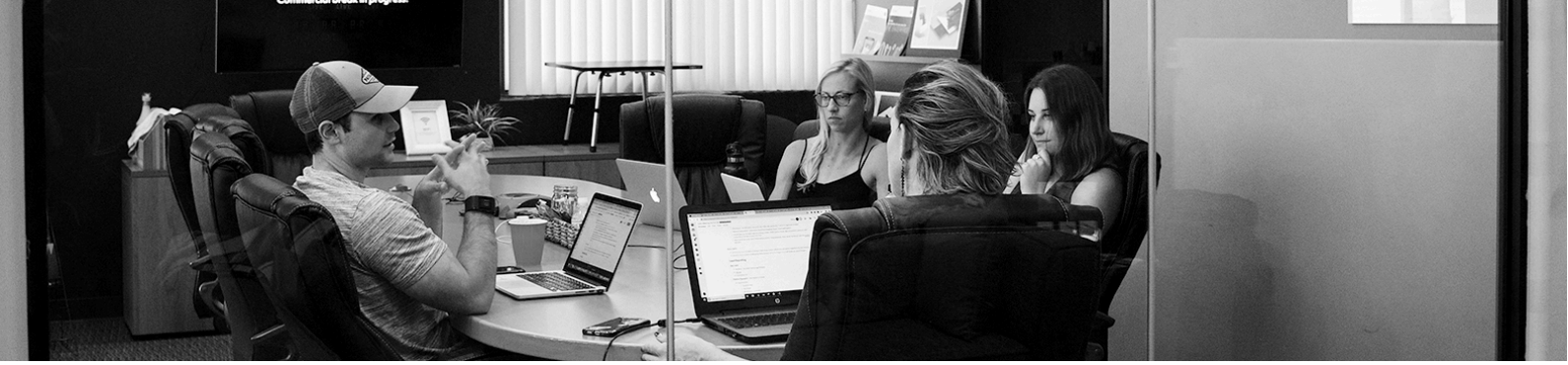
I den norska utbildningsstatistiken delas utbildning upp i fem nivåer (grundskolenivå, vidaregående skolnivå, fackskolenivå, universitets- och högskolenivå kort (t.o.m. 4 år) respektive lång (4 år eller mer samt forskarutbildning). I lönestatistiken kan dessa uppgifter förfinas med uppgift om ämnesområde för utbildningarna (totalt 179 utbildningsgrupper) vilka kan kopplas samman med uppgifter om månadslön, men inte könsuppdelat eller med direkt koppling till yrkesklassificering.

I svensk utbildningsstatistik kan användaren dels få uppgifter om lönerna för varje yrke i sju utbildningsnivåer, från förgymnasial utbildning kortare än 9 år upp till forskarutbildning, till exempel genomsnittslönen för manliga och kvinnliga arbetsförmedlare med gymnasieutbildning respektive kort eller lång eftergymnasial utbildning. Dels finns lönerna för ca 100 utbildningsgrupper, av vilka somliga klart ansluter till vissa yrken, medan andra är bredare.

I dansk utbildningsstatistik finns uppgifter om befolkningens utbildningsstatus, exempelvis finns tillgängliga uppgifter om kön i relation till högsta genomförda utbildning utifrån 93 utbildningsgrupper eller ett antal huvudgrupper (motsvarande utbildningsnivåer) från grundskola till forskarutbildningsnivå. Uppgifter om lön efter utbildning (89 olika utbildningsgrupper) finns tillgängliga i relation till sektor, löneform (timlön/fast lön), lönemottagargrupp (till exempel medarbetare, chef), olika lönekomponenter (25 alternativ, till exempel övertidstillägg) samt kön. Däremot kopplas inte dessa uppgifter till yrkesklassificering.

I den isländska statistiken kan man få detaljerade uppgifter om antal studenter i olika studieprogram i tabeller som omfattar "line of study" eller "detailed field of study". Dessa tabeller finns för olika nivåer av högskoleutbildning, gymnasieutbildning och sådan eftergymnasial utbildning som inte är högre utbildning. Flera av dessa "lines of study" och "detailed fields of study" motsvarar yrken. Alla tabellerna är könsfördelade, och om man vill kan man följa utvecklingen över flera år. Ingen direkt koppling till yrken eller löner finns dock.

I vissa fall kan alltså statistikuppgifterna om utbildning kopplas samman med ett visst yrke, förutsatt att individerna arbetar inom det yrke vilket de är utbildade för – vilket inte alltid är fallet. Även här finns alltså en osäkerhetsfaktor. När det gäller likvärdigt arbete kan könsuppdelad statistik om utbildning och lön i sin nuvarande form främst användas till att uppmärksamma anomalier i lönesättning av yrken i förhållande till dessas krav på kompetens. För intresseorganisationer, till exempel fackförbund, som är intresserade av att veta hur de egna medlemmarnas löner står sig i relation till andra yrkesgrupper som möter likvärdiga krav i sitt arbete kan detaljerad information om utbildningsbakgrund och nivå vara intressant information.



10. Sammanfattande rekommendationer

Den här pilotstudien har undersökt hur tillgänglig offentlig statistik kan användas för att mäta löneskillnader mellan kvinnor och män i likvärdigt arbete på nationell nivå i de nordiska länderna, med särskilt fokus på Finland, Norge och Sverige. Tidigt i rapporten klargjordes avgränsningen att denna rapport inte uttalar sig om hur likvärdighet mellan yrken kan fastställas på nationell nivå eller vilka yrken på arbetsmarknaden som är att betrakta som likvärdiga. Vi har arbetat med pilotstudien *som om* det varit möjligt att identifiera likvärdiga yrken och har i det antagandet lutat oss mot det svenska expertnätverket Lönelotsarnas (Harriman m.fl., 2023) värdering av yrken utifrån svensk yrkesklassificering. Mot bakgrund av den explorativa pilotstudie av nationell statistik som genomförts sammanfattas några tentativa rekommendationer för att kunna underlätta relevant statistik-inhämtande om löneskillnader för likvärdigt arbete i yrken på nationell nivå.

De första rekommendationerna rör nationell yrkesklassificering. Vi är medvetna om att yrkesklassificeringen tjänar flera olika syften och att inhämtandet av statistikuppgifter eller förändringar i dem inte är enkla att implementera. Därmed är våra rekommendationer att betrakta som en önskelista baserad enbart på behovet att kunna jämföra löner mellan likvärdiga arbeten. Redan i dag följer var och en av de tre undersökta länderna någon eller några av rekommendationerna, men det skiljer sig åt vilka de följer och ingen följer alla.

Eftersom yrkesklassificeringen är en relevant utgångspunkt för att identifiera likvärdigt arbete i yrken, är det av vikt att klassificeringen, så långt möjligt, redovisar information om yrken med samma detaljeringsgrad. För närvarande är klassifikationernas fyrsiffernivå det närmaste man i allmänhet kan komma när det gäller att definiera ett yrke för statistiska ändamål. Den ”karta” som yrkesklassi-fikationerna utgör sammanfaller dock inte alltid med verkligheten eller uppfyller behovet. En övergripande rekommendation är därför en

Revision av yrkesklassificeringen

Stora, kvinnodominerade yrkesgrupper kan behöva brytas ned i fler yrken, medan mindre mansdominerade yrkesgrupper som utför relativt lika arbete skulle kunna slås samman. Enskilda länder kan ibland hämta inspiration från de nordiska grannländerna när det gäller översyn av yrkesklassificeringen och på vilket sätt och med vilken detaljeringsgrad som olika yrken klassificeras.

Resterande rekommendationer från pilotstudien rör vilka grundläggande krav som officiell, nationell statistik skulle behöva uppfylla för att underlätta analys av löneskillnader mellan kvinnor och män i likvärdigt arbete i yrken på nationell nivå i de nordiska länderna. Rekommendationerna kan ses som komplettering till och utökning av det som föreskrivs i EU:s lönetransparensdirektiv 2023/970 och rapporteringskraven för Agenda 2030, delmål 8.5.1. De handlar om vilken statistik som borde vara tillgänglig för analyser om kön och lön för likvärdigt arbete på nationell nivå och också om vilken statistik som vore relevant att nyttja i sådana analyser:

- **Det är ett grundläggande krav att det finns tillgänglig statistik över antalet män och kvinnor i yrken på fyrsiffernivån i samma tabell som lönerna.**
  Även när det av integritetsskäl inte är möjligt att ange medel- och medianlönerna när kvinnor eller män är få i ett yrke, borde antalet kunna vara tillgänglig information.

- **Uppgifter om såväl medel- som medianlöner för yrken i klassificeringssystemet bör finnas tillgängliga.**
  Exemplen i pilotstudien visade att lönegapet kan variera i storlek beroende på vilket mått som används, men mönstret är inte alltid detsamma för olika yrken, vilket motiverar användning av flera statistiska mått.

- **Uppgifter om lön bör finnas både för varje sektor (privat och offentlig, offentlig uppdelad i statlig och kommunal sektor) och sektorer tillsammans.**
  Mönstren för löner varierar över olika sektorer på arbetsmarknaden: till exempel är lönegapet i privat sektor ofta större än i offentlig sektor (Hoen m.fl., 2024). Om arbetet i ett yrke är likvärdigt mellan olika sektorer bör det generella medelvärdet, sektorer tillsammans, vara grundläggande för lönejämförelser. I analyser av könslönegapet för likvärdigt arbete ska enligt EU:s lönetransparensdirektiv jämförelser mellan sektorerna kunna göras.

- **Den nationella statistiken bör innehålla lättillgängliga uppgifter om antal kvinnor och män som arbetar hel- och deltid i varje yrke och om hel- och deltidslöner.**
  Givet arbetstidens betydelse för de faktiska löneinkomsterna, samt det faktum att kvinnor i högre utsträckning än män arbetar deltid i de nordiska

länderna, är det av vikt att också analysera deltidsarbetets inverkan på lön och löneskillnader mellan olika yrken. Här finns det särskild anledning att beakta på vilket sätt del- och heltidslönerna har gjorts jämförbara.

- **Uppgift om åldersstrukturer i yrken i samma tabell som lönerna behövs.**
  Åldersstrukturer kan påverka både yrkens likvärdighet och deras medel- och medianlöner. En översiktlig kontroll av huruvida annars jämförbara yrken har mycket olika åldersstrukturer kan leda till att den allmänna löneskillnaden behöver specificeras med hänsyn till olika åldersgrupper.

- **Statistiken bör kunna tillhandahålla uppgifter om antalet inrikes- och utrikesfödda, uppdelat i kvinnor och män, samt deras medel- och medianlöner, åtminstone i yrken där de utrikesfödda är många.**
  EU:s lönetransparensdirektiv påpekar vikten av att ta hänsyn till intersektionell diskriminering. En del av eventuell strukturell diskriminering på nationell nivå kan upptäckas genom att jämföra löner för inrikes- och utrikesfödda. I yrken där utrikesfödda är många kan deras löner påverka yrkets könslönebild och därmed också könslönejämförelser med likvärdiga yrken.

- **Statistikuppgifter om utbildning borde på ett lättillgängligt sätt kunna kopplas till uppgifter om kön och lön.**
  Uppgifter om utbildning i de nationella statistikdatabaserna är relativt grovkornig, även om i olika grad i de tre länderna. Att utbildningsstatistik och lönestatistik är egna statistikområden gör att statistikuppgifterna om utbildning respektive lön inte enkelt kan kopplas samman. Analyser av löneskillnader utifrån utbildning kan tydliggöra de lönegap som kvinnor med högre utbildning har gentemot män med lägre utbildning. Många utbildningar är direkt kopplade till olika yrken, och en utbildningsstatistik med löner bör med fördel vara så pass detaljerad att man också kan finna och jämföra likvärdiga yrken med utgångspunkt från den.

- **Det ska det vara enkelt att följa utvecklingen över tid.**
  Tidsserier behövs åtminstone gällande uppgifter om såväl medel- som medianlöner samt antalet män och kvinnor i yrken på fyrsiffernivån i klassificeringssystemen, sektorsvis och sektorer tillsammans. Hur dagens könslönegap inom och mellan yrken som utför arbete av lika värde har utvecklats är kunskap som kan vara värdefull när man gör antaganden om eller vill påverka gapets fortsatta utveckling. Till exempel kan ändringarna i lönegapen handla om ändrad könssammansättning i yrken eller ändrade andelar för privat respektive offentlig sektor.

Referenser

Aaberge, R., m.fl. (2018). *Increasing Income Inequality in the Nordics. Nordic Economic Policy review 2018*. TemaNord 2018:519. Nordic Council of Ministers. (http://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:1198429/fulltext01.pdf)

Acker, J. (1989). *Doing comparable worth*. Temple University Press.

AML2010. *Ammattiluokitus 2010*. Statistics Finland. (https://stat.fi/sv/luokitukset/ammatti/ammatti_1_20100101)

Andrén, T. (2018). *Löneskillnader mellan yrken och den könsuppdelade arbetsmarknaden. Underlagsrapport.* SACO. (https://www.researchgate.net/profile/Thomas-Andren/publication/324586551_Loneskillnader_mellan_yrken_och_den_konsuppdelade_arbetsmarknaden/links/5ad6fab1458515c60f56bc4c/Loeneskillnader-mellan-yrken-och-den-koensuppdelade-arbetsmarknaden.pdf)

Bender, A.-F., & Pigeyre, F. (2016). Job evaluation and gender pay equity: A French example. *Equality, Diversity and Inclusion,* 35, 267–279.

DISCO-08. *Danmarks Statistiks fagklassifikation.* Danmarks Statistik. (https://www.dst.dk/da/Statistik/dokumentation/nomenklaturer/disco)

Egede Hansen, G., Bel, G., & Helby Petersen, O. (2023). The Unequal Distribution of Consequences of Contracting Out: Female, Low-skilled, and Young Workers Pay the Highest Price. *Journal of Public Administration Research and Theory*, *33*(3), 434–452. (https://doi.org/10.1093/jopart/muac041)

Ekberg, J., Beijron, P., Widegren, D., & Löfgren, S. (2023a). *Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2022.* Vad säger den officiella lönestatistiken? (https://www.mi.se/publikationer/loneskillnaden-mellan-kvinnor-och-man-2022/)

Ekberg, J., Beijron, P., Andersson, F.W., Lindgren, J., & Widegren, D. (2023b). *Inkomstskillnader mellan kvinnor och män. Regeringsuppdrag till Medlingsinstitutet 2022–2023.* Medlingsinstitutet. (https://www.mi.se/publikationer/inkomstskillnader-mellan-kvinnor-och-man/)

Ekberg, J., Beijron, P., Widegren, D., & Löfgren, S. (2024). *Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2023. Vad säger den officiella lönestatistiken.* Medlingsinstitutet. (https://www.mi.se/publikationer/loneskillnaden-mellan-kvinnor-och-man-2023/)

Ellingsaeter, A. L. (2013). Scandinavian welfare states and gender (de) segregation: Recent trends and processes. *Economic and Industrial Democracy*, *34*(3), 501–518. (https://doi.org/10.1177/0143831X13491616)

EU 2023/970. Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2023/970 om stärkt tillämpning av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete genom insyn i lönesättningen och efterlevnadsmekanismer. (https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023L0970)

Eurostat (2021). (https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/educ_uoe_grad09/default/table?lang=en&category=educ.educ_outc.educ_uoe_grad)

Eurostat (2022). https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics

Gaweł, A., & Mroczek-Dąbrowska, K. (2022). Gender pay gap in explaining female entrepreneurship – industry perspective of selected European countries. *International Journal of Manpower*, *43*(9), 42–59. (https://doi.org/10.1108/IJM-12-2020-0554)

Grini, K.H., & Fløtre, I. (2023). *Lønnsgapet i Norge. Lønnsforskjellen mellom menn og kvinner – hvor stor er den?* Statistisk sentralbyrå. (https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/lonn-og-arbeidskraftkostnader/artikler/lonnsgapet-i-norge/_/attachment/inline/d5758cea-dd26-434e-b0c0-b73bc999b855:559d2fc99dde9e0cfc7adf68c20d0d2b23becdae/RAPP2023-04_medlenker.pdf)

Grimshaw, D., & Rubery, J. (2007). *Undervaluing women's work.* Working Paper Series No. 53. European Work and Employment Research Centre. University of Manchester.

Harriman, A., Johansson, L., & Trollvik, M. (2023). *Strukturella löneskillnader. Högt värderad, låg lön.* Lönelotsarna. (https://static1.squarespace.com/static/57bd44a0197aeab07f381350/t/5c4c7cd1b8a04550fe91e329/1548516563268/En+%28o%29fullst%C3%A4ndig+bild+av+l%C3%B6neskillnader+2017.pdf)

Hoen, M., Reisel, L., Rogne, A., & Salvanes, K. (2024). *Ulik lønn for likt arbeid? Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn, 2015–2022*. Rapport 2024:8. Institutt for samfunnsforskning. (https://samfunnsforskning.brage.unit.no/samfunnsforskning-xmlui/bitstream/handle/11250/3164447/ISF_Rapport_2024_8%2b-%2blikel%25C3%25B8nn.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Hägglund, A. E. (2024). Same degrees, different outcomes? Fields of study choices and gender wage inequality in Finland and Germany. *Social Science Research*, 122, 103029-. (https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2024.103029)

ILO (2013). *Equal Pay. An introductory guide*. ILO. (https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40dcomm/%40publ/documents/publication/wcms_216695.pdf)

ISCO-08 *International Standard Classification of Occupations. Structure, group definitions and correspondence tables*. ILO. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_172572.pdf

Job Evaluation. Report of the Task Force on Pay Equity and Equality in the Labour Market. Iceland Government Offices. (https://www.diskrimineringslagen.se/uploads/2024__Job_Evalation_Island_-_report.pdf)

Johansson, L. (2021). *Indikator för likvärdigt arbete.* Bilaga 3 till Jämställdhetsmyndighetens rapport 2022:2. (https://jamstalldhetsmyndigheten.se/media/x1qm2v1z/bilaga-3-till-rapport-2022-2.pdf)

Jämställdhetsmyndigheten (2022). *Ekonomisk jämställdhet. En uppföljning av senare års utveckling av det jämställdhetspolitiska delmålet.* Rapport 2022:2 Jämställdhetsmyndigheten. (https://jamstalldhetsmyndigheten.se/media/2rdiwo0s/rapport-2022-2-ekonomisk-jamstalldhet-2022-02-08.pdf)

Jämställdhetsmyndigheten (2023). *Likvärdiga yrken – likvärdiga kollektivavtal? En jämförelse av kollektivavtal inom kvinno- och mansdominerade yrken.* Underlagsrapport 2023:6. Jämställdhetsmyndigheten. (https://www.diskrimineringslagen.se/uploads/23-04-27_Calleman__Likvardiga_yrken_-_Likvardiga_kollektivavtal.pdf)

Jämställdhetsmyndigheten (2024). *Jämställdhetsarbetet tappar styrfart. Resultatrapporten 2024.* Rapport 2024:10. Jämställdhetsmyndigheten. (https://jamstalldhetsmyndigheten.se/media/hyefekky/rapport-2024-10-resultatrapporten-24-04-22.pdf)

Koskinen Sandberg, P. (2017). Intertwining gender inequalities and gender-neutral legitimacy in job evaluation and performance-related pay. *Gender, Work, and Organization*, *24*(2), 156–170. (https://doi.org/10.1111/gwao.12156)

Koskinen Sandberg, P., & Saari, M. (2019). Sisters (can't) unite! Wages as macro-political and the gendered power orders of corporatism. *Gender, Work, and Organization*, *26*(5), 633–649. (https://doi.org/10.1111/gwao.12300)

Kostiainen, L. (2023). *Samapalkkaisuusohjelman ja hallituksen samapalkkaisuustoimenpiteiden kokonaisarviointi 2020–2023.* Social- och hälsovårdsministeriets rapporter och promemorior 2023:1. [Helhetsbedömning av likalönsprogrammet och regeringens åtgärder för lika lön 2020–2023.] Helsinki: Valtioneuvoston julkaisuarkisto Valto. (https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-5595-0)

Kowalewska, H. (2023). Gendered employment patterns: Women's labour market outcomes across 24 countries. *Journal of European Social Policy*, *33*(2), 151–168. (https://doi.org/10.1177/09589287221148336)

Kumlin, J. (2016). *Sakligt motiverad eller koppling till kön?: En analys av arbetsgivares arbete med att motverka osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män.* Diskrimineringsombudsmannen (DO) (https://www.do.se/download/18.277ff225178022473141e34/1661847976049/rapport-sakligt-motiverad-eller-koppling-till-kon.pdf)

Laine, P. (2024). *Työelämän muutokset, sukupuolten työmarkkina-asema ja samapalkkaisuus.* Social- och hälsovårdsministeriets rapporter och promemorior 2024:26. [Förändringarna i arbetslivet, jämställdheten på arbetsmarknaden och lika lön.] Valtioneuvoston julkaisuarkisto Valto. (https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-8458-5)

Laine, P. & Kauhanen, A. (2023). *Naisten ja miesten työuraerot Suomen teollisuuden kuukausipalkkaisella henkilöstöllä 2002–2020.* Social- och hälsovårdsministeriets rapporter och promemorior 2023:23. [Skillnaderna mellan månadsavlönade kvinnors och mäns arbetskarriärer inom den finländska industrin 2002–2020] Valtioneuvoston julkaisuarkisto Valto. (https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-8441-7)

Likalönsprogrammet 2020–2023 (2020). Regeringens och arbetsmarknadens centralorganisationers programenliga åtgärder. *Social- och hälsovårdsministeriets rapporter och promemorior 2020:1.* Social- och hälsovårdsministeriet. (https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162642/STM_2021_1_rap.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Lønstrukturkommitéens hovedrapport (2023). (https://www.loenstrukturkomiteen.dk/media/m3klvrmg/loenstrukturkomite-ns-hovedrapport.pdf)

Mósesdóttir, L. & Ellingsaeter, A.L. (2019). Ideational struggles over women's part-time work in Norway: Destabilizing the gender contract. *Economic and Industrial Democracy*, 40(4), 108–1038. (https://doi.org/10.1177/0143831X16681483)

Måwe, I. (2019). *Lika lön i Norden – lagar och politiska strategier.* Nordiska ministerrådet och NIKK. (https://www.gu.se/sites/default/files/2022-03/2019-Likalo%CC%88n-i-Norden%202202.pdf)

Neu Morén, E. & Eriksson Lindwall, C. (2013). *Det du behöver veta om lön och lönesättning.* Studentlitteratur.

Nicolás-Martínez, C., López-Martínez, M., & Riquelme-Perea, P. J. (2023). Gender and work in Europe: towards the end of inequality? *Journal of Contemporary European Studies*, 1–17. (https://doi.org/10.1080/14782804.2023.2288244)

NOU 2008:6 *Kjønn og lønn — Fakta, analyser og virkemidler for likelønn*. Departementenes servicesenter. (https://www.regjeringen.no/contentassets/39b49bdffe6f44faa80f6c3f26de2b8a/no/pdfs/nou200820080006000dddpdfs.pdf)

NOU 2013:13 *Lønnsdannelsen og utfordringer for norsk økonomi.* Departementenes servicesenter. (https://www.regjeringen.no/contentassets/7682d9ecd19b4794bb687c160a020f07/no/pdfs/nou201320130013000dddpdfs.pdf)

NOU 2024:6 *Grunnlaget for inntektsoppgjørene 2024. Det tekniske beregningsutvalget for inntektsoppgjørene. Avgitt til Arbeids- og inkluderingsdepartementet 22. mars 2024.* (https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/grunnlaget-for-inntektsoppgjorene-2024-forelopig-rapport/id3025862/)

O'Reilly, J., Smith, M., Deakin, S., & Burchell, B. (2015). Equal pay as a moving target: International perspectives on forty-years of addressing the gender pay gap. *Cambridge Journal of Economics*, *39*(2), 299–317. (https://doi.org/10.1093/cje/bev010)

Oslo Economics (2022). *Statlige virksomheters rapportering om lik lønn for arbeid av lik verdi. En prosessevaluering på oppdrag fra Kommunal- og distriktsdepartementet.* Oslo Economics. (https://www.regjeringen.no/contentassets/a5f0d35640a244d1850c7b4538bf907e/oe-rapport-32-2022-statlige-virksomheters-rapportering-om-lik-lonn-for-arbeid-av-lik-verdi.pdf)

Peetz, D. (2015). Regulation distance, labour segmentation and gender gaps. *Cambridge Journal of Economics*, *39*(2), 345–362. (https://doi.org/10.1093/cje/beu054)

Pekkarinen, T. (2012). Gender differences in education. *Nordic economic policy review: economics of education,* 2012:1, pp 165–194. Nordic Council of Ministers. (http://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:702820/FULLTEXT01.pdf)

Prop 23/24:1, *Budgetpropositionen för 2024.* Bilaga 3. (https://www.regeringen.se/contentassets/e1afccd2ec7e42f6af3b651091df139c/budgetpropositionen-for-2024-hela-dokumentet-prop.2023241.pdf)

Ransmayr, J., & Weichselbaumer, D. (2024). The Role of Sex Segregation in the Gender Wage Gap Among University Graduates in Germany. *Jahrbücher Für Nationalökonomie Und Statistik*, *244*(1), 37–81. (https://doi.org/10.1515/jbnst-2022-0018)

Rubery, J., & Grimshaw, D. (2015). The 40-year pursuit of equal pay: A case of constantly moving goalposts. *Cambridge Journal of Economics*, *39*(2), 319–343. (https://doi.org/10.1093/cje/beu053)

Saari, M., Kantola, J., & Koskinen Sandberg, P. (2021). Implementing equal pay policy: Clash between gender equality and corporatism. *Social Politics*, *28*(2), 265–289. (https://doi.org/10.1093/sp/jxz020)

Salminen-Karlsson, M. & Fogelberg Eriksson, A. (2020). Arbetsvärdering och lönekartläggning: ett verktyg för jämställdhet? I: Keisu, B-I. (red.) *Att arbeta för lika villkor: ett genus- och maktperspektiv på arbete och organisation*. Studentlitteratur.

Salminen-Karlsson, M., & Fogelberg Eriksson, A. (2023). Limits of accountability: Gender pay audits in Swedish municipalities. I: Conley, H., & Koskinen Sandberg, P. (Eds.). *Handbook on Gender and Public Sector Employment*. Edward Elgar Publishing.

Salminen-Karlsson, M., Fogelberg Eriksson, A., & Neu-Morén, E. (2015). *Att koda på BESTA sätt. Reflektioner om kodning och kön.* Centrum för genusvetenskap, Uppsala Universitet. (https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:869424/FULLTEXT01.pdf)

Salvanes, K. V. (2023). *Lønns- og karriereutvikling blant høyt utdannede i Norge, 2015–2022.* Rapport 2023:10. Institutt for samfunnsforskning. (https://samfunnsforskning.brage.unit.no/samfunnsforskning-xmlui/bitstream/handle/11250/3105994/Rapport_10_23_UUweb.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Semenza, R., Boccardo, G., & Sarti, S. (2021). So far, so similar? Labour market feminization in Italy and Chile. *Social Indicators Research*, *154*(3), 917–942. (https://doi.org/10.1007/s11205-020-02551-0)

SFS 2008:567. Diskrimineringslag. (https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/diskrimineringslag-2008567_sfs-2008-567/)

Social- och hälsovårdsministeriet (2020). *Likalönsprogrammet 2020–2023. Regeringens och arbetsmarknadens centralorganisationers programenliga åtgärder*. Social- och hälsovårdsministeriets rapporter och promemorior 2021:1. Social- och hälsovårdsministeriet. (https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162623)

Sosiaali- ja terveysministeriö (2022). Samanarvoinen työ – hankkeen loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2022:28. (http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-5439-7)

Steinberg, R. (1992). Gendered instructions: Cultural lag and gender bias in the Hay system of job evaluation. *Work and Occupations, 19*(4), 387–423.

Stockdale, M. S., & Nadler, J. T. (2013). Paradigmatic assumptions of disciplinary research on gender disparities: The case of occupational sex segregation. *Sex Roles*, *68*(3–4), 207–215. (https://doi.org/10.1007/s11199-012-0228-1)

SOU 2014:34 (2014). *Inte bara jämställdhet. Intersektionella perspektiv på hinder och möjligheter i arbetslivet.* Forskningsrapport till Delegationen för jämställdhet i arbetslivet. Fritzes. (https://www.regeringen.se/contentassets/5d2854cb8ddc4285af0aff0105c02540/inte-bara-jamstalldhet---intersektionella-perspektiv-pa-hinder-och-mojligheter-i-arbetslivet-sou-201434/)

SSYK 2012. *Standard för svensk yrkesklassificering 2012*. Statistiska Centralbyrån. (https://www.scb.se/dokumentation/klassifikationer-och-standarder/standard-for-svensk-yrkesklassificering-ssyk/)

Statice.is https://statice.is/publications/news-archive/labour-market/register-based-employment-in-july-2024/

STYRK-08. *Standard for yrkesklassifisering.* Statistisk Sentralbyrå. (https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/standard-for-yrkesklassifisering-styrk-08)

Stüber, E. (2024). *Vägar till lika lön för likvärdigt arbete: Reglering, rapportering och praktisk tillämpning i Norden.* Nordiska ministerrådet. (https://www.gu.se/sites/default/files/2024-10/temanord2024-540.pdf)

Teräsaho, M., Tanhua, I., & Rantanen, E. (2023). *Tasa-arvon edistäminen työpaikoilla. Keinoja sukupuolen mukaisen segregaation purkamiseen.* Social- och hälsovårdsministeriets rapporter och promemorior 2023:21. [Främjande av jämställdhet på arbetsplatserna – metoder för att avveckla könssegregationen.] Valtioneuvoston julkaisuarkisto Valto. (https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-8433-2)

Unite Nations (2024) SDG Indicators. UN Department of Economic and Social Affairs, Statistics Division. (https://unstats.un.org/sdgs/indicators/indicators-list/)

Verner, M. & Mikkelsen, C.H. (2023). *Kønsforskelle i timeløn i den private sektor – med særligt fokus på funktionærer.* VIVE. (https://www.vive.dk/da/udgivelser/koensforskelle-i-timeloen-i-den-private-sektor-med-saerligt-fokus-paa-funktionaerer-rv790kxn/)

Wagner, I., Fjell, L., Frisell, M. M., & Østbakken, K. (2020). *Likelønn og det kjønnsdelte arbeidsmarkedet. Individuelle preferanser eller strukturelle begrensninger?* Rapport 2020:4. Institutt for samfunnsforskning. (https://samfunnsforskning.brage.unit.no/samfunnsforskning-xmlui/handle/11250/2641600)

Wagner, I., & Teigen, M. (2022). Egalitarian inequality: Gender equality and pattern bargaining. *Gender, Work, and Organization*, 29(2), 486–501. (https://doi.org/10.1111/gwao.12774)

www.mi.se/nyheter/2023/rakna-med-medianlon-eller-genomsnittslon/ (Hämtad 24 oktober 2024)

www.ssb.no/arbeid-og-lonn/lonn-og-arbeidskraftkostnader/statistikk/lonn#om-statistikken

Appendix: Metod

Undersökningen av hur tillgänglig offentlig statistik kan användas för att mäta löneskillnader mellan kvinnor och män i likvärdigt arbete omfattade flera olika aktiviteter som beskrivs översiktligt i detta avsnitt.

Expertsamtal: Som ett led i informationsinhämtning och diskussion kring projektets genomförande genomförde vi under juni 2024 fyra intervjusamtal med experter, forskare och utredare inom området: två forskare från Finland; två forskare från Norge samt en utredare från Sverige. Dessa kompletterades med informations-inhämtning och rekommendationer från en forskare på Island. Syftet var att ta del av expertis kring relevanta statistiska källor om löner, utöver de som finns tillgängliga via de nationella statistikbyråernas hemsidor; att få en orientering om hur frågan om lika lön för likvärdigt arbete diskuteras i respektive land för att få en uppfattning om det uppfattas vara en fråga på den politiska agendan; och om det finns aktörer som driver frågan som projektet borde ha kännedom om. Vid samtalen fördes anteckningar. Sedermera upptäckte vi att de nationella statistikmyndigheterna har mer än nog material för detta pilotprojekt och övergav tanken på andra databaser.

Litteraturstudie: Sökning och studier av tidigare forskning samt grå litteratur (rapporter) genomfördes kontinuerligt under projektet. Tidigare forskning när det gäller att jämföra löner mellan likvärdiga men på olika sätt könssegregerade arbeten visade sig vara nästan obefintlig. Även om flertalet olika rapporter, framför allt producerade av statliga myndigheter, nämnde kravet på att, utöver lönekartläggningar som tar fasta på lönestrukturen, också göra lönejämförelser mellan arbeten av lika värde, har nästan inga berört problematiken mer ingående.

Genomgång av respektive lands officiella yrkesklassificering: AML 2010 för Finland, STYRK-08 för Norge samt SSYK 2012 för Sverige gicks igenom och vi jämförde dessa med DISCO-08 för Danmark samt Ístarf21 för Island. Jämförelse av likheter och skillnader mellan yrkesklassificeringarna i Finland, Norge och Sverige genomfördes och dokumenterades i Excel, yrkeskod för yrkeskod. De tre ländernas yrkesklassificeringar jämfördes med den internationella standarden ISCO-08.

Studierna av nationell offentlig statistik genomfördes med en stegvis strategi. Vi har genomgående använt statistik från 2022, samt några tidigare jämförelse år. Statistik från 2022 var i många fall det nyast tillgängliga vid projektets början.

Orientering i befintlig statistik: Vi kartlade tillgängliga tabeller i respektive lands statistikdatabaser hos de nationella statistikbyråerna. En av oss koncentrerade sig på Sverige och Finland, den andra på Norge.

Orienteringen innebar att vi gick igenom tillgängliga statistiska uppgifter, genom att ta ut olika tabeller ur databaserna för att utröna tillgången till adekvata uppgifter kring, exempelvis könsfördelning i yrken; genomsnittlig lön i olika yrken, lönegap i olika yrken, lön i olika sektorer, lön utifrån arbetstid (hel-/deltid), lön utifrån utbildningsnivå. Härvidlag upptäcktes flera brister, som dock var olika i de olika ländernas statistikdatabaser. Eftersom statistikdatabaserna i många stycken inte är helt jämförbara, valde vi efter orientering att oftast använda data från endast ett land för att illustrera resultaten.

Parjämförelser: Vi använde de svenska Lönelotsarnas (Harriman m.fl., 2023) kategoriseringar när vi parvis jämförde löneläget i ett antal mans- respektive kvinnodominerade yrken som enligt Lönelotsarnas modell utförde likvärdigt arbete. Dessa par jämförde vi i alla tre länderna. Harriman m.fl. fick bli bestämmande för våra val av par av yrken, eftersom uppdraget i pilotstudien inte omfattade någon värdering av olika yrken, men åskådliggörandet av statistikens brister och möjligheter krävde något slags jämförelsematerial. Medan utvärderingarna gjorda av Harriman m.fl. inte är odiskutabla, baserar de sig dock på ett mycket gediget arbete. Parjämförelserna åskådliggjorde oftast likartade lönegap mellan mans- och kvinnodominerade likvärdiga yrken i alla tre länderna. Eftersom vi identifierade även lönegap inom yrken, kunde samverkan mellan inomgruppsliga och mellangruppsliga lönegap analyseras.

Särskilda tabelluppdrag: Eftersom den allmänt tillgängliga statistiken i statistikdatabaserna inte kunde svara på alla frågor om ålder, utbildning och deltidsanställningar, beställdes särskilda tabeller, som statistikbyråerna kan leverera mot en kostnad. Från Finland beställdes tre tabeller, en om ålder, en om utbildning – både nivå och utbildningsområde – och en om löner för heltid respektive deltid. Alla tabellerna var könsuppdelade och utgick från yrkesklassificeringen på fyrsiffernivån.

I Sverige kunde ålder extraheras från allmänt tillgänglig statistik. Uppgifter om utbildning relaterad till lön finns också allmänt tillgängliga, även om inte baserade på yrkesklassifikationen, utan på klassifikationen av utbildningar. Därmed begärdes endast statistik om hel- och deltidslöner för kvinnor respektive män i olika yrken.

Beställningen av norsk statistik avbröts eftersom besked inte erhölls om efterfrågade tabeller skulle kunna produceras och inom vilken tidsram. Efter en tids väntan bedömde vi att beställd norsk statistik inte skulle kunna levereras för att möjliggöra analys inom projektets tidsram.

Analys av befintlig och beställd statistik: Vi analyserade tillgängliga tabeller i respektive lands statistikdatabaser hos de nationella statistikbyråerna, samt de beställda statistiktabellerna på olika explorativa sätt, med fokus på jämförelser av löner i olika (likvärdiga) yrken utifrån tre- och fyrsiffernivå i yrkesklassificering, lön i olika sektorer, lön utifrån arbetstid (hel-/deltid), lön utifrån utbildningsnivå, lön utifrån ålder, samt lönegap mätt utifrån medelvärde respektive medianvärde.

Färdigställande av rapport: I rapporten beskriver vi allmänna fynd med hjälp av exempel, för att visa vilken typ av aspekter som kan vara intressanta att undersöka med hjälp av offentlig statistik. Rekommendationerna skrevs utifrån de svårigheter vi mötte i vår explorativa undersökning samt insikter om vilka aspekter i den tillgängliga i statistiken som är värda att undersöka i lönejämförelser mellan yrken som utför likvärdigt arbete.

Om den här publikationen

Vägar till lika lön för likvärdigt arbete: En explorativ studie av nationell lönestatistik i Norden

Minna Salminen-Karlsson och Anna Fogelberg Eriksson för NIKK, Nordisk information för kunskap om kön

TemaNord 2025:531

ISBN 978-92-893-8291-5 (PDF)
ISBN 978-92-893-8292-2 (ONLINE)
http://dx.doi.org/10.6027/temanord2025-531

© Nordiska ministerrådet 2025

Omslagsbild: Lieselotte van der Meijs/Image Bank Sweden

Övriga bilder:
Kapitel 1: Maskot/Folio/Image Bank Sweden
Kapitel 2: Margareta Bloom Sandebäck/Image Bank Sweden
Kapitel 3: Getty Images/Unsplash
Kapitel 4: Sofia Sabel/Image Bank Sweden
Kapitel 5: Getty Images/Unsplash
Kapitel 6: Susanne Walström/Image Bank Sweden
Kapitel 7: Sofia Sabel/Image Bank Sweden
Kapitel 8: Getty Images/Unsplash
Kapitel 9: Ann-Sofi Rosenkvist/Image Bank Sweden
Kapitel 10: Campaign Creators/Unsplash

Publicerad: April 2025

Ansvarsfriskrivning

Denna publikation har finansierats av Nordiska ministerrådet. Men innehållet återspeglar inte nödvändigtvis Nordiska ministerrådets synpunkter, åsikter eller rekommendationer.

Rättigheter och tillstånd

Detta verk är tillgängligt under licensen Creative Commons Erkännande 4.0 Internationell (CC BY 4.0) https://creativecommons.org/licenses/by/4.0

Översättningar: Om du översätter detta verk, vänligen inkludera följande ansvarsfriskrivning: Denna översättning är inte producerad av Nordiska ministerrådet och ska inte betraktas som officiell. Nordiska ministerrådet kan inte hållas ansvarigt för översättningen eller eventuella fel i den.

Bearbetningar: Om du bearbetar detta verk, vänligen lägg till följande ansvarsfriskrivning tillsammans med tillskrivningen: Detta är en bearbetning av ett originalverk av Nordiska ministerrådet. De synpunkter och åsikter som uttrycks i bearbetningen är författarens/författarnas egna. Synpunkterna och åsikterna i denna bearbetning har inte godkänts av Nordiska ministerrådet.

Innehåll från tredje part: Nordiska ministerrådet äger nödvändigtvis inte varje enskild del av detta verk. Nordiska ministerrådet kan därför inte garantera att återanvändningen av innehåll från tredje part inte gör intrång i tredje parts upphovsrätt. Om du vill återanvända innehåll från tredje part står du för de risker sådana upphovsrättsintrång innebär. Du är ansvarig för att avgöra om det finns ett behov av att erhålla tillstånd för användning av innehåll från tredje part. Om ett tillstånd krävs är du också ansvarig för att erhålla ett relevant sådant från upphovsrättsinnehavaren. Exempel på innehåll från tredje part är tabeller, figurer och bilder, men det kan också röra sig av annan typ av innehåll.

Bildrättigheter (ytterligare tillstånd krävs för återanvändning):

Frågor om rättigheter och licenser bör riktas till:

Nordiska ministerrådet/PUB
Nordens Hus
Ved Stranden 18
DK-1061 Köpenhamn
pub@norden.org

Det nordiska samarbetet

Det nordiska samarbetet är ett av världens mest omfattande regionala samarbeten. Det omfattar Danmark, Finland, Island, Norge och Sverige samt Färöarna, Grönland och Åland.

Det nordiska samarbetet är politiskt, ekonomiskt och kulturellt förankrat och en viktig del av europeiskt och internationellt samarbete. Den nordiska gemenskapen arbetar för ett starkt Norden i ett starkt Europa.

Det nordiska samarbetet vill stärka nordiska och regionala intressen och värderingar i en global omvärld. Gemensamma värderingar länderna emellan bidrar till att stärka Nordens ställning som en av världens mest innovativa och konkurrenskraftiga regioner.

Nordiska ministerrådet
Nordens Hus
Ved Stranden 18
DK-1061 Köpenhamn
www.norden.org

Läs flera nordiska publikationer: www.norden.org/sv/publikationer