

Yrke lön och kön

*En kartläggning av löneläget för 383 yrken
mellan 2014 och 2017 – ett jämställdhetsperspektiv*

Medlingsinstitutet
Box 1236
111 82 Stockholm

Telefon: 08-545 292 40
Fax: 08-650 68 36
Webbplats: www.mi.se

Yrke lön och kön

*En kartläggning av löneläget för 383 yrken
mellan 2014 och 2017 – ett jämställdhetsperspektiv*

Tryck: Printfabriken, 2018
Omslagsillustration: wordle.net

Medlingsinstitutet

Medlingsinstitutet är en myndighet under Arbetsmarknadsdepartementet och har tre huvuduppgifter:

- ... att verka för en väl fungerande lönebildning.
- ... att ansvara för medling i arbetskonflikter.
- ... att vara statistikansvarig myndighet för den officiella lönestatistiken.

Medlingsinstitutets tidigare analyser ur ett jämställdhetsperspektiv

- Årsrapporter från och med år 2001
- Kvinnors och mäns löner jämförda yrke för yrke (rapport om löneskillnader 2004, publicerad 2006)
- Nio perspektiv på jämställdhet, antologi (publicerad 2009)
- Rapport om löneskillnader mellan kvinnor och män 2008 (publicerad 2009)
Fördjupning om hur yrkesuppdelningen påverkar löneskillnaderna
- Rapport om löneskillnader mellan kvinnor och män 2009 (publicerad 2010)
Fördjupning om hur förändringar i arbetskraftens sammansättning påverkar löneskillnader
- Rapport om löneskillnader mellan kvinnor och män 2010 (publicerad 2011)
Fördjupning om hur olika lönebegrepp påverkar bilden av löneskillnaderna
- Röster om lönebildning och medling (publicerad 2011)
- Rapport om löneskillnader mellan kvinnor och män 2011 (publicerad 2012)
Fördjupning om löneskillnad bland nyexaminerade och om löneskillnad mellan kvinnor och män ur ett åldersperspektiv
- Rapport om löneskillnader mellan kvinnor och män 2012 (publicerad 2013)
Fördjupning om nyexaminerade kvinnors och mäns matchning på arbetsmarknaden
- Rapport om löneskillnader mellan kvinnor och män 2013 (publicerad 2014)
Fördjupning om konsekvenserna av jobbyte för kvinnor och män
- Rapport om löneskillnader mellan kvinnor och män 2014 (publicerad 2015)
Fördjupning om löneskillnadens orsaker: löneökning- och struktureffekter
- Lönebildning och jämställdhet. Rapport om löneutveckling och avtalskonstruktioner efter ett regeringsuppdrag (publicerad 2015)
- Rapport om löneskillnader mellan kvinnor och män 2015 (publicerad 2016)
Fördjupning om förväntad och faktisk lön bland nyexaminerade kvinnor och män
- Rapport om löneskillnader mellan kvinnor och män 2016 (publicerad 2017)
Fördjupning om samvariationen mellan arbetad tid och löneskillnad mellan kvinnor och män
- Rapport om löneskillnader mellan kvinnor och män 2017 (publicerad 2018)
Fördjupning om orsaker till minskande löneskillnad bland annat chefskap och utbildning

Förord

En av Medlingsinstitutets uppgifter är att analysera löneskillnaden mellan kvinnor och män. Det gör vi varje år i en rapport som presenteras i juni.

År 2015 fick vi ett uppdrag att analysera hur de centrala kollektivavtalen har konstruerats för att underlätta de lokala parternas arbete med lönefrågor ur ett jämställdhetsperspektiv, studera relativlöneförändringar mellan olika yrken och initiera en diskussion i syfte att främja arbetsmarknadens parter arbete med att minska löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Det uppdraget redovisades i rapporten "Lönebildning och jämställdhet" samma år.

I december 2017 fick Medlingsinstitutet ett nytt uppdrag: att redovisa vilka relativlöneförändringar som har skett för olika yrken på den svenska arbetsmarknaden mellan åren 2014 och 2017. I uppdraget ingick att därefter göra en analys av resultaten utifrån ett jämställdhetsperspektiv.

Den här rapporten är resultatet av det uppdraget. Vi hoppas att den ska ge ett gott faktaunderlag för en diskussion om hur löneskillnaden mellan kvinnor och män ska kunna fortsätta att minska.

Stockholm i september 2018

Carina Gunnarsson

Generaldirektör

Ansvarig för rapporten är Petter Hällberg, John Ekberg och Valter Hultén har medverkat och Bosse Andersson har varit redaktör.

Rapporten kan laddas ned från Medlingsinstitutets webbplats: www.mi.se/publicerat.

Innehåll

Sammanfattning	7
1. Inledning	8
2. Tidigare resultat	10
3. Arbetsmarknad och avtalsläge 2014–2017	11
3.1 Arbetsmarknad och efterfrågan	11
3.2 Centrala avtal	12
3.3 Arbetskraftens sammansättning	14
3.4 Arbetsmarknadens yrkessammansättning	14
4. Data och metod	16
4.1 Lönestrukturstatistiken	16
4.2 Statistiska felkällor	18
4.3 Att mäta förändring i löneläget	19
5. Relativlöneförändringar för olika yrken	21
5.1 Variation i löneläget 2014–2017	22
5.2 Förändring av lönenivån för yrken med minst 10 000 anställda	24
5.3 Relativlöneförändringar per yrkesområde	29
5.4 Toppen och botten av lönefördelningen	31
6. Könnsbalans och relativlöneförändringar	34
6.1 Skillnaden mellan kvinnors och mäns lön	34
6.2 Löneökningar i de största yrkena bland kvinnor och män	35
6.3 Könnssegregeringen på arbetsmarknaden 2014–2017	37
6.4 Förändrad könbalans och löneförändring inom olika yrken	39
Diskussion	41
Appendix	42
Referenser	50

Sammanfattning

Det har skett förändringar i det inbördes löneläget mellan ett antal stora yrkesgrupper mellan åren 2014 och 2017. Det visar denna rapport som är framtagen utifrån ett regeringsuppdrag till Medlingsinstitutet.

Löneutvecklingen förefaller ha varit starkast i yrken där det råder personalbrist eller där det gjorts olika satsningar som exempelvis på lärare och undersköterskor.

Den genomsnittliga löneökningstakten mellan åren 2014 och 2017 för de 383 yrken som undersökts var 2,3 procent per år. Många yrken låg nära genomsnittet, men för en majoritet avvek löneökningstakten uppåt eller nedåt med minst 0,5 procentenheter per år.

Den svenska arbetsmarknaden är könsuppdelad och att kvinnor och män ofta finns i olika yrken är en viktig orsak till löneskillnaden mellan kvinnor och män.

Bland de yrken där löneökningstakten varit högre än genomsnittet finns både manligt och kvinnligt dominerade. De kvinnligt dominerade yrkena har emellertid varit större och det har gjort att den totala löneskillnaden mellan kvinnor och män har minskat.

Bland de yrken som haft en gynnsam löneutveckling finns många med krav på högskoleutbildning. Flera av dessa yrken är kvinnodominerade och finns inom vården och skolan. I akademikeryrken överlag har andelen kvinnor ökat. Dessa faktorer har också bidragit till att minska löneskillnaden mellan könen.

Löneutvecklingen har varit relativt svag under den undersökta perioden bland yrken med lägre krav på utbildning och bland yrken inom administration och kundtjänst. Andelen kvinnor har minskat i dessa yrken med relativt långsam löneutveckling. Även detta har bidragit till en minskad löneskillnad mellan kvinnor och män.

Könsobalansen inom olika yrken har minskat något under den undersökta perioden. Sambandet mellan ändrad könsbalans och löneutveckling i olika yrken har undersökts 2014–2017. Något statistiskt stöd för ett sådant samband kunde dock inte påträffas. En ökad eller minskad andel kvinnor i yrket har varken påverkat löneläget uppåt eller nedåt.

Den svenska lönebildningsmodellen har de två senaste decennierna karaktäriserats av att industrins avtal utgjort en norm för den övriga arbetsmarknaden. Den rådande modellen sägs ibland cementera olika gruppers relativa löneläge. Även om det är svårt att dra långtgående slutsatser på grundval av den korta period som studeras i denna rapport tyder resultaten inte på att lönebildningsmodellen står i vägen för förändringar vad gäller olika yrkens relativa löneläge.

1. Inledning

Medlingsinstitutet fick hösten 2017 regeringens uppdrag att kartlägga förändringar av löneläget för olika yrken mellan åren 2014 och 2017.¹ I uppdraget lades särskild vikt vid att analysera löneutvecklingen för kvinnor och män.

Uppdraget formuleras som att Medlingsinstitutet ska ”redovisa vilka relativlöneförändringar som har skett för olika yrken på den svenska arbetsmarknaden mellan åren 2014 och 2017. Analys av resultaten ska därefter göras utifrån ett jämställdhetsperspektiv”.²

Yrkesfördelningen mellan kvinnor och män är en viktig faktor för att förklara löneskillnaden mellan könen.³ Kvinnor och män tenderar att arbeta i olika yrken och mansdominerade yrken har i genomsnitt högre löner. Löneskillnaderna mellan kvinnor och män kan därför avta genom en mer balanserad yrkesfördelning. Men om lönerna i kvinnodominerade yrken ökar mer än i mansdominerade kan även detta bidra till minskade löneskillnader mellan kvinnor och män.

Även ur ett samhällsekonomiskt perspektiv är det intressant att undersöka hur det inbördes löneläget för olika yrken ändrats över tid i den rådande lönebildningsmodellen. Det finns flera skäl till det, men på senare år kan särskilt den stigande personalbristen i stora delar av arbetsmarknaden motivera en sådan analys. Lönenivån är en faktor för hur attraktivt ett yrke är och påverkar hur arbetskraften matchas med olika yrken.

Relativlöneförändringar beskriver hur genomsnittslönen i ett yrke utvecklas i förhållande till andra yrken. Det lönemått som genomgående används i rapporten är genomsnittlig grundlön. Därmed ingår inte rörliga lönekomponenter som riskerar att tillfälligt påverka löneläget. En nackdel med detta angreppssätt är till exempel att för yrken där ersättning för obekvämt arbetstid är vanligt blir det relativa löneläget lägre än om total lön hade använts.⁴ Fördelen är att löneutvecklingen över tid för de olika yrkena blir mer jämförbar. I rapporten används också genomgående heltidslöner. I de fall anställda arbetar deltid räknas lönen upp till heltid, och timanställdas löner räknas om till månadslöner.

I ett tidigare regeringsuppdrag ingick att redovisa relativlöneförändringar för olika yrken under perioden 2008–2013.⁵ Eftersom yrkeskodningen (SSYK) gjordes om från och med 2014 är det inte möjligt att jämföra resultaten före 2014 med resultaten från och med det året (se mer i kapitel 4).

Enligt den nya standarden⁶ för yrkesklassificering i den officiella statistiken delas

1 Regeringsbeslut A2017/02478/ARM.

2 Uppdraget inkluderar även följande: ”I uppdraget ingår även att ... initiera en diskussion i syfte att främja arbetsmarknadens parter arbete med att minska löneskillnader mellan kvinnor och män.”

3 Se exempelvis Medlingsinstitutet (2015b) och SOU 2014:81.

4 I vissa yrken är obekvämt arbetstid eller övertid relativt vanligt och rörliga ersättningar utöver grundlön bidrar då till en högre total lön. Omkring en tredjedel av de anställda i lönestrukturstatistiken har någon form av lön utöver grundlönen. Bland denna tredjedel som har rörliga lönetillägg är den genomsnittliga totala månadslönen, uppräknad till heltid, omkring tio procent högre än den genomsnittliga grundlönen.

5 Kapitel 3 i Medlingsinstitutet (2015).

6 Standard för svensk yrkesklassificering 2012 (SSYK 2012).

arbetskraften in i 429 olika yrkesgrupper. Det statistiska underlaget för denna rapport medger dock analys av som mest 383 yrkesgrupper.⁷

Rapporten är upplagd enligt följande:

- Inledningsvis presenteras tidigare resultat, det vill säga förändringen av relativlöner för olika yrken 2008–2013.
- Därefter beskrivs arbetskraften, arbetsmarknaden och de centrala avtalen under perioden 2014–2017.
- På det följer en genomgång av rapportens statistiska underlag och hur relativlöneförändringar för olika yrken ska mätas.
- Efter detta redovisas graden av variation i de yrkesvisa löneförändringarna 2014–2017, varpå relativlöneförändringarna för olika yrken 2014–2017 analyseras.
- Avslutningsvis visas utvecklingen för de största yrkena bland kvinnor respektive män, hur kvinnors och mäns olika yrkestillhörighet har förändrats under den studerade perioden, samt kopplingen mellan förändring i andelen kvinnor och löneutvecklingen för olika yrken.

⁷ Under varje enskilt år medför ett begränsat statistiskt underlag att löneuppgifter inte tas fram för alla yrken. Kriteriet för en analys i denna rapport är att det finns en tillräckligt säker löneuppgift för både 2014 och 2017 i yrket. En lista över de 46 yrken som inte tagits med i analysen finns i appendix.

2. Tidigare resultat

I rapporten "Lönebildning och jämställdhet"¹ redovisades bland annat löneutvecklingen för olika yrken 2008–2013. Resultaten visade att det förekom relativlöneförändringar på den svenska arbetsmarknaden under denna period.

Det visade sig att löneutvecklingen hade präglats av en viss spridning över olika yrken. Den tiondel av yrkena som hade haft högst löneökning av genomsnittslönen, hade minst 2,4 gånger så hög ökning som den tiondel av yrkena som hade haft lägst ökningstakt. Skillnaden innebar en förskjutning av det relativa löneläget mellan många yrken. En del av spridningen i ökningstakt av genomsnittslönen, kan dock ha påverkats av förändringar i de anställdas sammansättning vid de olika mättillfällena.

Men även för många anställda vars lön uppmättes både 2008 och 2013, så kallade identiska individer, skedde relativlöneförskjutningar. Löneutvecklingen för identiska individer i den tiondedel av yrkena med bäst löneutveckling hade vid en jämförelse mellan 2008 och 2013 ökat sin lön 1,5 gång mer än den tiondedel av yrkena som hade sämst löneutveckling.

Däremot kunde en viss stabilitet noteras gällande vilka yrken som fanns i den absoluta toppen respektive botten av lönefördelningen. Av de 20 högst avlönade yrkena 2008 fanns 15 kvar på "topplistan" också år 2013. Bland de 20 yrken som hade lägst lön 2008 var 13 yrken kvar bland dessa 2013.

Det var varken könsbalanserat i toppen eller botten av den yrkesmässiga lönefördelningen. I listan över de 20 högst avlönade yrkena år 2013 var hälften manligt dominerade, medan endast ett yrke var kvinnligt dominerat. Samtidigt var 15 av de 20 lägst avlönade yrkena kvinnligt dominerade.

Bland de 20 yrkena med högst löneutveckling för identiska individer 2008–2013 var en klar majoritet könsbalanserade. Bland de 20 yrkena med lägst löneutveckling för identiska individer var däremot alla utom två yrken manligt dominerade.

1 Medlingsinstitutet (2015).

3. Arbetsmarknad och avtalsläge 2014–2017

Löneutvecklingen i ett yrke kan påverkas av en rad olika faktorer. Lönerna kan i varierande grad påverkas av samhällsekonomiska faktorer, till exempel efterfrågan och vinstläge, demografi, personalbrist och de centrala avtal som tecknats. Strukturella faktorer bland de anställda, exempelvis ålder och utbildning, kan också påverka genomsnittslönen. I detta kapitel diskuteras läget på arbetsmarknaden, avtalsläget för åren 2014 till och med 2017 och förändringar i arbetskraften.

Sammanfattningsvis har arbetsmarknaden de senaste åren varit god med särskilt hög efterfrågan på personal inom vård, skola, byggsektor samt inom avancerade IT-tjänster.

I de centrala avtalen har samtidigt lönesatsningar på undersköterskor och andra låglönegrupper varit framträdande 2014–2017, men även avsättningar till delpensioner. Därutöver har det genomförts statliga satsningar på lärarlönerna.

Vad gäller arbetskraften har andelen anställda med eftergymnasial utbildning ökat mellan åren 2014 och 2017 enligt lönestrukturstatistiken. Andelen kvinnor med högre utbildning har ökat mer än andelen män med motsvarande utbildning.

3.1 Arbetsmarknad och efterfrågan

Under perioden 2014–2017 gick Sveriges ekonomi från lågkonjunktur till högkonjunktur. Resursutnyttjandet på arbetsmarknaden ökade och arbetslösheten minskade.

Antalet personer i arbetskraften ökade, men det räckte inte till för att helt kunna möta den höga efterfrågan som skapades av stärkt konjunktur och demografiska förändringar med fler barn och äldre i befolkningen. Tillgängliga indikatorer på personalbrist har stigit till betydande nivåer mellan 2014 och 2017.¹ Särskilt steg bristen på personal inom offentlig sektor. Inom näringslivet rapporterade byggbranschen hög personalbrist under hela perioden 2014–2017. Det kan även sägas gälla industrin. Handeln präglades av viss personalbrist, men inte på samma nivå som inom varubranscherna. Indikatorerna på personalbrist inom handeln dämpades dock mot slutet av perioden trots tilltagande högkonjunktur.

Sammantaget ökade personalbristen för de flesta typer av yrken på den svenska arbetsmarknaden 2014–2017, och särskilt mycket inom vård, skola, omsorg samt inom bygg- och IT-branschen.²

1 Se Konjunkturinstitutet (2018).

2 Enligt SCB:s Arbetskraftsbarometer har andelen arbetsgivare som upplever brist på personal ökat till omkring eller över 90 procent för bland annat anställda med vissa lärar- och sjuksköterskeutbildningar, med systemvetar-/programmerarutbildning liksom personal med gymnasieutbildning inom fordon, transport, bygg, elteknik och automation. Övriga typer av anställda där bristen har stigit är bland annat personal med socionom- och arbetsterapeututbildning samt med gymnasieutbildning inom vård- och omsorg. De flesta typer av yrken uppvisar högre brist 2014–2017 jämfört med 2005–2013. Två undantag som kan nämnas är anställda med journalistutbildning respektive dator- och kommunikationsteknik (gymnasienivå), där andelen arbetsgivare som upplever brist har minskat 2014–2017.

3.2 Centrala avtal

Under den analyserade perioden påverkade nya kollektivavtal från tre stora avtalsrörelser lönebildningen. Det gällde avtalsrörelserna från 2013, 2016 respektive 2017. Se fördjupningsrutan i avsnittets slut för en närmare beskrivning av kollektivavtalen på den svenska arbetsmarknaden.

Industriparternas avtal, som slöts under våren i respektive avtalsrörelse, fungerade som norm för övriga avtal på arbetsmarknaden.³ Medlingsinstitutets sammanvägning av centralt avtalade löneökningar i ekonomin som helhet uppgick till i genomsnitt cirka 2,2 procent per år mellan 2014 och 2017.⁴

Med tanke på att uppdraget som föranleder denna rapport avser analys av löneläget för olika yrken är det viktigt att notera två saker: dels att kollektivavtal gäller mycket annat än lön, dels att yrken inte nödvändigtvis sammanfaller med avtalsområden⁵. Det datamaterial som kommer att användas (se kapitel 4) avser endast förändringar i lön, inte förändringar av de totala kostnadsökningarna.

3.2.1 Förändringar i kollektivavtalen 2014–2017

Undersköterskor fick särskilda lönepåslag i de centrala avtal som tecknades mellan Kommunalarbetareförbundet och dess olika motparter. Den avtalade löneökningen för undersköterskor inom vård och omsorg var högre än för övriga yrkesgrupper både 2016 och 2017. Satsningen var olika stor beroende på arbetsgivarpart, men generellt var lönepåslaget betydligt högre 2016 än 2017. Den sammantagna avtalade arbetskostnadsökningen i avtalen bedömdes rymmas inom ramen för industrimärket.⁶

Inom LO-området var **låglönesatsningar** vanliga. I exempelvis Detaljhandelsavtalet 2013, som löpte till och med våren 2016, var löneökningarna högre än normen. Till viss del kompenseras detta via olika kostnadsreducerande avtalskonstruktioner, såsom lägre höjningar av lägsta löner. År 2016 hade Kommunals satsning på undersköterskor stöd från andra LO-förbund och var därmed ett exempel på låglönesatsning det året. I 2017 års avtalsrörelse avtalades bland annat om att individer med en lön under 24 000 kronor skulle bidra relativt sett mer till löneutrymmet.

Utöver lönekostnadsatsningar kan nämnas ett succesivt ökat inslag av **avsättningar till flex-/delpension** i avtalsvärdet under perioden.⁷ Avsättningen från löneutrymmet uppgick till några tiondels procent per år. Systemet med flex-/delpension var de studerade åren aktuellt för företrädesvis ingenjörer samt för tjänstemän inom handeln. Dessa avsättningar skulle kunna innebära att löneutvecklingen hållits tillbaka något för de berörda grupperna.

3 Lönestatistiken som analyseras i denna rapport samlas in under hösten varje år.

4 Det faktiska utfallet var något högre än de centralt avtalade löner. Se www.mi.se/konjloner.

5 Generell statistik över anställda, företag, yrken eller branscher kan inte exakt beskriva villkoren för de anställda som omfattas av de 100-tals olika kollektivavtal och avtalsområden som finns på den svenska arbetsmarknaden.

6 Se Medlingsinstitutet (2017a) och Medlingsinstitutet (2018a).

7 Systemet med flex-/delpension innebär en möjlighet att ansöka om delpension från 60 eller 62 års ålder.

3.2.2 Statliga insatser

Utöver de kollektivavtal som tecknades mellan arbetsmarknadens parter sköt även staten till särskilda medel för att bland annat höja **lärarlönerna**. Dels via reformen ”förstelärare” (2013), dels via ”lärarlönelyftet” (2016). Vad gäller förstelärarreformen innebar den ett lönepåslag på 5 000 kronor för dem som fick tjänst som förstelärare. Lönepåslaget i lärarlönelyftet var lägre, upp till omkring 3 000 kronor, men kunde gälla fler lärare som uppfyllde vissa kriterier.

Lärarna har haft så kallade sifferlösa avtal⁸ från år 2014 och framåt.

Kollektivavtal

För de flesta anställda är kollektivavtalet om löner och allmänna villkor grunden för de anställningsvillkor som gäller på en arbetsplats. Det handlar bland annat om villkor rörande löneöversyn, anställningsform, arbetstid, uppsägningstid, tjänstepension, semester och annan ledighet med mera. Majoriteten av avtalen omöjliggör emellertid inte individuella eller lokala överenskommelser om förbättrade anställningsvillkor.

De flesta löneavtal saknar en specificerad lön vid anställningstillfället, utan den blir i stället föremål för individuell förhandling – ibland med stöd av lägsta lönenivåer specificerade i avtalen. Det finns inte heller någon laglig rätt till årlig löneökning utan det är upp till parterna på arbetsmarknaden att överenskomma om detta. Här skiljer sig löneavtalen åt när det gäller såväl bestämmelser om det totala löneutrymmets storlek för avtalsområdet som hur detta utrymme ska fördelas på grupper och individer.

Sedan det första Industriavtalet tecknades år 1997 har en central del i lönebildningen varit att den konkurrensutsatta industrins avtal utgör en norm för arbetskostnadens ökningstakt för de övriga avtal som tecknas. Inom ramen för denna kostnadsökning gör sedan de centrala parterna olika avvägningar mellan hur utrymmet ska fördelas mellan lön och andra villkor. Här kan nämnas arbetstidsförkortningar, eller den extra avsättningen till tjänstepension som gjorts under senare år i flera avtal.

De flesta löneavtal tillåter lokala parter att överenskomma om högre löneökningar än de centralt avtalade. Vidare görs det ibland särskilda lönesatsningar i de centrala avtalen. På senare år har det handlat om särskilda satsningar för lärare, undersköterskor och lågavlönade.

Det fanns 671 kollektivavtal om löner och allmänna villkor registrerade hos Medlingsinstitutet i slutet av 2017, där varje kollektivavtal omfattar ett eller flera yrkesområden inom en sektor/bransch. I Medlingsinstitutets årsrapporter görs årligen en övergripande beskrivning av parternas överenskommelser avseende såväl den totala arbetskostnadsramen som kostnadsökningens fördelning mellan lön och andra villkor.

⁸ Sifferlösa avtal avser avtalskonstruktionen ”avtal utan centralt angivet utrymme”. Se kapitel 18 i Medlingsinstitutet (2018).

3.3 Arbetskraftens sammansättning

Förändringar i arbetskraftens sammansättning kan påverka ett yrkes relativa löneläge. Genomsnittsålder, pensionsavgångar, nyanställningar eller ändringar i de anställdas utbildningsnivå kan påverka genomsnittslönen i ett yrke. Genomsnittsåldern har inte ändrats mycket mellan 2014 och 2017, däremot har mer skett med de anställdas utbildningsnivå.

Antalet anställda ökade med 312 000 personer mellan 2014 och 2017 enligt lönestrukturstatistiken (se **tabell 3.1** nedan). I ökningen av antalet anställda dominerade gruppen med eftergymnasial utbildning som högsta utbildningsnivå. Denna kategori anställda ökade med 194 000 personer, vilket innebar att andelen ökade till drygt 43 procent av de anställda på arbetsmarknaden. Kvinnor utgjorde 57 procent av tillskottet.

Andelen anställda med gymnasium som högsta utbildningsnivå minskade med 1,7 procentenheter mellan 2014 och 2017, ungefär lika mycket som andelen anställda med högskoleutbildning ökade. Även andelen anställda med högst förgymnasial utbildning minskade något. Gruppen har dock ökat antalsmässigt, med ett högre tillskott av män i den kategorin.

Tabell 3.1 Anställda i hela ekonomin efter högsta utbildningsnivå 2017

Kön	Utbildningsnivå	Antal 2017	Förändring 2014–2017	Andel av alla anställda	Förändring
Båda könen	Alla	4 211 000	312 000	100,0	0,0
	Uppgift saknas	51 000	26 000	1,2	0,6
	Förgymnasial	364 000	14 000	8,7	-0,3
	Gymnasial	1 973 000	79 000	46,9	-1,7
	Eftergymnasial	1 823 000	194 000	43,3	1,5
Män	Alla	2 115 000	155 000	50,2	0,0
	Uppgift saknas	35 000	17 000	0,8	0,4
	Förgymnasial	223 000	10 000	5,3	-0,2
	Gymnasial	1 058 000	45 000	25,1	-0,9
	Eftergymnasial	799 000	83 000	19,0	0,6
Kvinnor	Alla	2 095 000	157 000	49,8	0,0
	Uppgift saknas	16 000	8 000	0,4	0,2
	Förgymnasial	141 000	4 000	3,3	-0,2
	Gymnasial	915 000	34 000	21,7	-0,9
	Eftergymnasial	1 023 000	111 000	24,3	0,9

Källa: Medlingsinstitutet/Lönestrukturstatistiken
Tabellen är justerad i förhållande till den tryckta rapporten.

3.4 Arbetsmarknadens yrkessammansättning

Ett annat sätt att studera hur sammansättningen av de sysselsatta har förändrats är att göra en indelning i yrkesområden. Andelen anställda som arbetar i *chefsyrken* eller i *yrken som kräver fördjupad högskolekompetens* har ökat med totalt 0,9 procentenheter på fyra år (se **tabell 3.2**).

Även andelen anställda som arbetar i *yrken med krav på kortare utbildning* eller *introduktion* har ökat och uppgick 2017 till 6,4 procent av de anställda.

Bland de yrken där andelen anställda har minskat märks framför allt *maskinell tillverkning och transport med mera*.

Tabell 3.2 Anställda 2017 efter yrkesområde

Yrkesområde	Båda könen		
	Antal anställda 2017	Andel av alla anställda 2017	Förändring 2014–2017
Chefsyrken	278 000	6,6	0,2
Krav på fördjupad högskolekompetens	1 036 000	24,6	0,7
Krav på högskolekompetens eller motsvarande	558 000	13,2	-0,2
Administration och kundtjänst	350 000	8,3	0,2
Service-, omsorgs- och försäljningsarbete	963 000	22,9	-0,3
Lantbruk, trädgård, skogsbruk och fiske	37 000	0,9	0,1
Byggverksamhet och tillverkning	369 000	8,8	-0,2
Maskinell tillverkning och transport med mera	302 000	7,2	-0,6
Krav på kortare utbildning eller introduktion	267 000	6,4	0,5
Totalt	4 211 000	100,0	

Källa: Medlingsinstitutet/Lönestrukturstatistiken

4. Data och metod

För att analysera förändringar i löneläget för olika yrken jämfört med andra behöver en rad avvägningar göras om vilket datamaterial och vilken metod som ska användas. I detta kapitel beskrivs den officiella lönestatistik som ligger till grund för analysen och metoden för att mäta relativlöneförändringar.

Sammanfattningsvis kommer genomsnittlig grundlön, uppräknad till heltid, att beräknas för totalt 383 yrkesgrupper mellan 2014 och 2017 utifrån lönestrukturstatistiken. Analysen visar dels hur genomsnittslönen ökat i nivå (kronor), dels genomsnittslönernas procentuella utveckling. För en närmare analys av olika yrken görs ett urval av yrken med mer än 10 000 anställda. Detta urval innebär att analysen avser omkring en fjärdedel av alla yrken. Ungefär tre fjärdedelar av de anställda finns i dessa yrken.

4.1 Lönestrukturstatistiken

Löneutvecklingen för olika yrken analyseras med hjälp av lönestrukturstatistiken, som är en del av den officiella lönestatistiken i Sverige. I insamlingen rapporterar arbetsgivarna in lön för *arbetad tid* – något som möjliggör användbara lönemått såsom individuell tim- och månadslön. Se fördjupningsrutan nedan för en närmare beskrivning av statistiken.

Lönestrukturstatistiken

Medlingsinstitutet är statistikansvarig myndighet för den officiella lönestatistiken. Lönestrukturstatistiken, som är en årlig undersökning, ingår i den officiella lönestatistiken.

Lönestrukturstatistiken baseras på individuppgifter över bland annat lön, kön, ålder, arbetstid, näringsgren och yrke enligt Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK). Däremot saknas information om avtalstillhörighet för den anställde.

Syftet med statistiken är att ge jämförbar information om lönestrukturen på arbetsmarknaden. Med hjälp av lönestrukturstatistiken kan frågor rörande lönenivå, lönestruktur och löneutveckling analyseras. Den används till exempel som underlag för Medlingsinstitutets olika jämförelser av kvinnors och mäns löner.

Undersökningen är en totalundersökning för kommuner, landsting och staten. Men för den del av statistiken som avser privat sektor genomförs en urvalsundersökning som omfattar cirka 50 procent av det totala antalet anställda i privat sektor. Urvalet, som bestod av i genomsnitt cirka 8 600 företag, organisationer och stiftelser 2014–2017, dras genom ett obundet slumpmässigt urval. Urvalet stratifieras efter företagsstorlek (7 storleksklasser) och näringsgren (83 näringsgrensgrupper). Mätperioden i privat sektor är september månad.

Det är främst små och medelstora företag som byts ut i undersökningen. Företag som har minst 500 anställda är med varje år. Andelen företag som ingick i urvalet vid två på varandra följande år uppgick till ca 70 procent. Bland de svarande företagen fanns varje år omkring 1,2 miljoner individer vars löneuppgifter samlades in. Den del av individerna som återfanns i samma yrke och hos samma arbetsgivare två på varandra följande år uppgick till ca 60 procent.

I grundlöneområdet, som används i denna rapport, ingår för anställda i offentlig sektor fast lön inklusive fasta lönetillägg. För anställda i privat sektor ingår dessutom prestationslön och ackordslön (rörlig lön). I grundlöneområdet är flera löneformer exkluderade, exempelvis ob-/skifttillägg samt tillägg för risk, smuts och dylikt, jour- och beredskapsersättning, förmåner, väntetids- och restidsersättning utanför ordinarie arbetstid samt helglön för arbetare. Eftersom officiell lönestatistik avser lön för arbetad tid ingår inte heller information om bonus eller så kallade engångsbelopp.

Löner för deltidstjänstgörande har räknats om till att motsvara lön för heltidstjänstgöring. Därutöver räknas löner för timavlönade om till månadslöner.

Lönestatistiken innehåller yrkeskod enligt SSYK 2012, vilken har varit gällande sedan 2014 (se fördjupningsruta nedan). Den nya indelningen innebär bland annat fler yrkeskategorier och att den antalsmässiga obalansen mellan kvinno- och mansdominerade yrken jämnas ut något.

En fördel med yrkesindelningen i den officiella lönestatistiken är att det går att ta fram och redovisa statistik för flera hundra kategorier yrken, eftersom det statistiska underlaget inom varje redovisningsgrupp i regel är tillräckligt stort. En konsekvens av indelningen är dock att den i många fall kan betecknas som relativt grov. Flera olika befattningar som i realiteten upplevs som relevanta för att särskilja de anställda inom vissa yrken kan ingå i en enda statistisk yrkesgrupp.

Ny yrkesklassificering från 2014 och framåt

Yrkesklassificering till och med 2013 (SSYK 96)

I officiell statistik används som regel ett gemensamt system för att gruppera sysselsatta efter yrke, SSYK(Standard för svensk yrkesklassificering). Fram till och med 2013 har SSYK 96 använts i lönestatistiken. Variabeln yrke, den så kallade 4-siffernivån, är indelad i 355 olika yrken enligt SSYK 96.

SSYK 2012 från och med 2014

SCB har uppdaterat SSYK utifrån den internationella yrkesklassificeringen ISCO-08. Den nya klassificeringen, SSYK 2012, medför att obalansen mellan indelningen av manligt och kvinnligt dominerade yrken minskar något (se tabell nedan). Införandet av den nya klassificeringen med 429 undergrupper skedde under hösten 2014, avseende 2014, med publicering 2015.

Överblick av manligt dominerade yrkesgrupper i statistiken

Syftet med den nya yrkesklassificeringen var en mer detaljerad yrkesindelning och bättre anpassning till rådande yrkesstruktur bland de anställda. Enligt beskrivningen av statistikens framställning gällande yrkesregistret innebär övergången till SSYK 2012 ett tidsseriebrott och jämförelser mot tidigare årgångar bör inte göras, se Statistiska centralbyrån, SCB (2014).

Den tidigare yrkesklassificeringen innebar att över hälften av yrkesgrupperna var manligt dominerade 2013, medan endast en dryg fjärdedel var kvinnligt dominerade samma år. I och med den nya yrkesklassificeringen 2014 var andelen manligt dominerade fem procentenheter lägre, enligt yrkesregistret.

	SSYK96		SSYK 2012	
	Antal 2013	Andel	Antal 2014	Andel
Kvinnligt dominerade yrken	96	27%	133	31%
Könsbalanserade yrken	76	21%	93	22%
Manligt dominerade yrken	183	52%	203	47%
Totalt	355	100%	429	100%

Tabell: fördelning av könsbalanserade, kvinnligt- och manligt dominerade yrken i yrkesregistret, hela ekonomin, 2013 och 2014. Kvinnligt respektive manligt dominerade yrken definieras som yrken där andelen kvinnor respektive andelen män uppgår till minst 60 procent. Källa: SCB.

4.2 Statistiska felkällor

Vid analys av löneförändringar för olika yrken bör ett antal osäkerhetsfaktorer i statistiken beaktas.

För det första: eftersom lönestrukturstatistiken endast samlas in en gång per år är den känslig för när under året avtalsmässiga lönehöjningar sker och om årets nya löner har hunnit betalas ut vid mättilfället.

För det andra: ju mindre ett yrke är, desto mer osäkert är i regel slutsatserna om löneförändringar, eftersom det statistiska underlaget är mindre. Exempelvis kan löneutvecklingen i enskilda företag få stor inverkan för en yrkesgrupps lönenivå om en stor andel av de anställda finns i det statistiska underlaget.

För det tredje: jämförelser över tid bör göras med viss försiktighet. Det gäller särskilt i privat sektor, eftersom många företag i undersökningen byts ut mellan mättilfällena. Vilka individer som ingår i det statistiska underlaget i ett visst yrke förändras därmed över tiden. Detta kan påverka gruppens sammansättning med avseende på till exempel ålder, produktiva egenskaper och arbetsuppgifter och därmed den genomsnittliga lönen. Denna ändrade sammansättning kan vara en riktig beskrivning av strukturförändringar som har skett i yrket, men det kan också vara frågan om slumpmässig variation i urvalet av företag.

För det fjärde: indelningen av yrken avser i regel *yrkesgrupper*. Det innebär att flera

yrken med olika arbetsinnehåll kan ingå i en enskild statistisk indelning. Dessa olika yrken inom en yrkesgrupp kan ha vitt skilda lönelägen. Om urvalets fördelning av de yrken som ingår i en redovisningsgrupp ändras mycket mellan två mättillfällen kommer löneläget för den totala redovisningsgruppen att påverkas av denna ändring, snarare än att lönen för ett enskilt yrke ändrats i realiteten.

En femte aspekt kan tilläggas, och det är att den detaljerade yrkesindelningen i kombination med en låg lönespridning medför att många löner ligger mycket nära varandra. Små förändringar i rangordningen av löner är därmed snarare regel än undantag (se avsnittet om rangordning av löner i appendix).

Sammanfattningsvis finns många skäl till att tolka den uppmätta löneförändringen för ett enskilt yrke med försiktighet.

4.3 Att mäta förändring i löneläget

Det finns en rad olika sätt att belysa och analysera förändringar i lön. I detta avsnitt diskuteras val av lönemått och analysmetod samt några faktorer som ligger till grund för att det sker förändringar av lönen i olika yrken.

4.3.1 Lönemått och analysmetod

Genomgående kommer måttet **grundlön** (heltid) att användas.¹ På det viset elimineras effekter av löneförändringar som beror på förändringar i rörliga lönekomponenter. Exempelvis kan inslaget av ob- eller skifttillägg, som inte ingår i grundlönen, vara tillfälligt högt eller lågt under enskilda år, och därmed påverkas förändringar i löneläget relativt mycket av sådana tillfälligheter. Timlöner räknas om till månadslöner och lön som avser deltidsarbete räknas upp till heltid.

Medlingsinstitutet har i denna rapport valt två angreppssätt för att mäta relativlöneförändringar. Dels analyseras genomsnittslönens procentuella ökningstakt per år i olika urval av yrken.² Dels jämförs den genomsnittliga grundlönen år 2014 och 2017 för att kunna identifiera enskilda yrken som avviker vad gäller förändring av löneläget (se kapitel 6.1).

4.3.2 Vad orsakar förändringar i löneläget

När det sker förändringar i löneläget för olika yrken kan det bero på en rad faktorer. Det finns alltid tillfälliga effekter i statistiken som spelar mer eller mindre roll för den uppmätta löneutvecklingen (se mer i avsnitt 4.2).

Indirekta fenomen som marknadskrafter, demografisk utveckling samt den lokala och individuella förhandlingsstyrkan kan också påverka löneläget för olika yrken i varierande grad. Marknadskrafter i form av efterfrågan på viss kompetens förändras i regel mellan olika tidpunkter. Vidare spelar den demografiska utvecklingen roll för hur arbetsutbudet ser ut; hur många går i pension, hur många finns att nyanställa, hur många har ett visst antal års yrkeserfarenhet och så vidare. Därutöver ändras arbetskraftens utbildningsnivå och kompetens över tid. Om balansen

1 Se mer i faktarutan om lönestrukturstatistiken i avsnitt 4.1.

2 Oavsett hur stor skillnaden är mellan olika lönenivåer påverkar skillnader i procentuell förändring relativlönen. Om lönen i ett yrke ökar med en lägre procentuell takt än den procentuella ökningstakten för alla yrken innebär det en lägre relativlön för det yrket efter ökningen. Om lönen i ett yrke ökar med högre takt än vad den gör i övriga yrken mellan två tidpunkter innebär det en högre relativlön för det yrket.

skiftar mellan efterfrågan på viss kompetens och utbudet på sådan kompetens påverkar det i regel förhandlingsläget och därmed lönen.

Förutsättningarna för lönesättning kan även påverkas av ändringar i de centrala avtalen. I avtalsvärdet kan tyngdpunkten fördelas olika mellan lön, arbetad tid eller förmåner i olika yrken. Även riktade satsningar till enskilda yrkesgrupper kan påverka förändringar i löneläget. Se mer i avsnitt 3.3.

I en analys av enskilda yrken är det inte möjligt att särskilja hur ovanstående effekter har påverkat lönen. I den mån det går att identifiera exempelvis marknadskrafter i form av indikatorer på personalbrist, sammansättningseffekter bland de anställda eller särdrag i avtalskrivningar kan det bidra till hypoteser om varför lönen i vissa yrken ökar med en annan takt än i andra, men inte mer än så.

5. Relativlöneförändringar för olika yrken

I detta kapitel redovisas yrkesvisa förändringar av löneläget för 383 yrken mellan åren 2014 och 2017. Det har skett märkbara relativlöneförändringar för ett antal stora yrkesgrupper. De yrkesgrupper som har de högsta och de lägsta lönerna var dock i stor utsträckning desamma 2014 och 2017.

Den genomsnittliga löneökningstakten för de 383 undersökta yrkena var 2,3 procent per år under perioden 2014 till 2017. Många yrken låg nära genomsnittet, men för en majoritet avvek löneökningarna uppåt eller nedåt med minst 0,5 procentenheter per år.

Det har skett märkbara relativlöneförändringar för ett antal stora yrkesgrupper mellan 2014 och 2017. Relativlöneförändringarna för dessa yrkesgrupper förefaller samvariera med hur personalbristen utvecklats de senaste åren. Även olika satsningar på främst lärare och undersköterskor sammanfaller med ökade relativlöner för dessa yrken.

En stor del av de yrkesgrupper som hade de mest positiva relativlöneförändringarna är kvinnodominerade och tillhör de större yrkesgrupperna på arbetsmarknaden, exempelvis *undersköterskor, lärare och sjuksköterskor*. Löneutvecklingen i dessa stora yrken har därför varit en av flera bidragande orsaker till att minska de totala löneskillnaderna mellan kvinnor och män 2014–2017.

Bland mer manligt dominerade yrken har löneutvecklingen varit särskilt god för grupper inom bygg-/entreprenadbranschen 2014–2017: *ingenjörer inom bygg, arbetsledare inom bygg samt anläggningsmaskinförare*. Övriga mansdominerade yrken med tydliga positiva relativlöneförändringar är yrkesgrupperna *väktare och ordningsvakter* samt *systemanalytiker och IT-arkitekter*.

I tre av de lägst avlönade yrkena har genomsnittslönen ökat märkbart lite jämfört med yrken med liknande lön i utgångsläget. Det gäller för *övriga servicearbetare, kassapersonal* samt *elevassistenter*. Även för den stora gruppen *personliga assistenter* hade det relativa löneläget 2017 försämrats i förhållande till yrken som hade närliggande löner 2014.

Lönenivån har även utvecklats relativt svagt för bland annat *journalister* och tre yrkesgrupper inom IT-branschen (*nätverks- och systemtekniker, drifttekniker* samt *supporttekniker*). Den jämförelsevis låga löneutvecklingen för dessa yrken sammanfaller med relativt god tillgång på personal 2014–2017.

För yrkesområdet *Yrken med krav på fördjupad högskoleutbildning* har det skett en positiv relativlöneförändring 2014–2017. Det är bland annat olika typer av lärare och sjuksköterskor som i hög grad bidragit till att öka detta yrkesområdes relativa löneläge. För andra yrkesområden har inte löneutvecklingen varit lika god. De yrkesområden som hade minst fördelaktig relativlöneförändring var företrädesvis *yrken med krav på lägre utbildning* och *yrken inom administration och kundtjänst*.

De yrkesgrupper med de allra högsta respektive allra lägsta lönenivåerna var i hög grad desamma åren 2014 och 2017.

I avsnitt 5.1 analyseras den generella variationen i löneökningar. I avsnitt 5.2 visas hur lönenivån i ett urval av yrken har förändrats jämfört med liknande lönenivåer i andra yrken. I avsnitt 5.3 analyseras löneutvecklingen efter övergripande yrkesområde. I avsnitt 5.4 visas vilka yrken som finns i botten och toppen på den yrkesvisa lönefördelningen.

5.1 Variation i löneläget 2014–2017

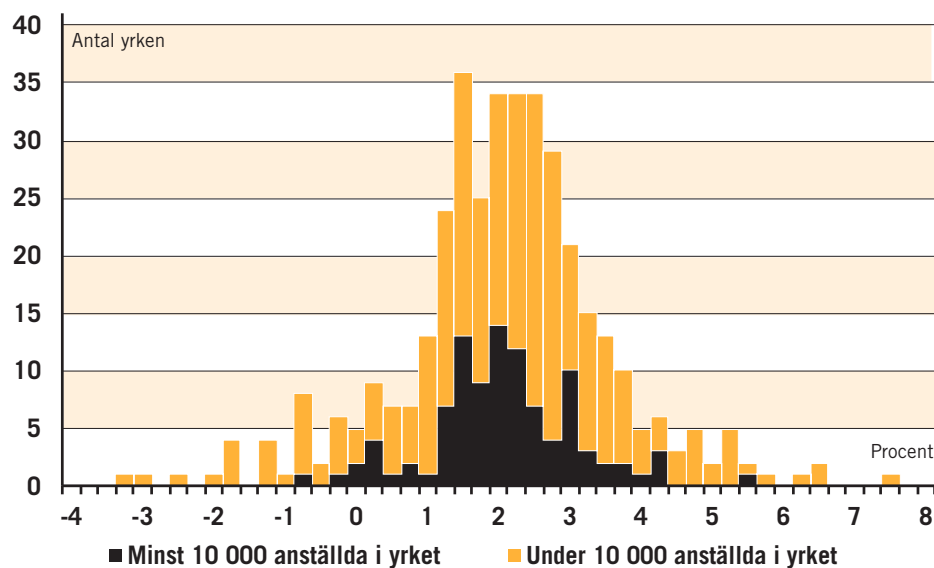
Som nämnts tidigare medför skillnader i procentuell löneökningstakt mellan yrken alltid en viss förändring i det relativa löneläget. Det finns en rad faktorer som medför att löneökningstakten i olika yrkesgrupper kan variera (läs mer i avsnitt 4.3). Men i vilken utsträckning skiljer sig löneökningarna åt mellan olika yrkesgrupper? För att svara på detta undersöks i detta avsnitt den yrkesmässiga variationen i hur lönerna stigit mellan 2014 och 2017.

Den sammanvägda centralt avtalade löneökningstakten på hela arbetsmarknaden var cirka 2,2 procent per år mellan 2014 och 2017.¹ Genomsnittslönen för alla anställda ökade med 2,4 procent per år under samma period.² Bland de 383 yrken som analyseras har lönen ökat med något lägre takt i genomsnitt, cirka 2,3 procent per år.³

I **diagram 5.1** visas fördelningen av löneökningstakter per år för genomsnittslönen i 383 yrkesgrupper. Fördelningen visar både ökningstakter som var påtagligt högre än genomsnittet på 2,3 procent per år, men även förekomsten av betydligt lägre och till och med negativa förändringstakter.

Diagram 5.1 Fördelning av löneökningar per år mellan 2014 och 2017

Hela ekonomin, 383 yrken



Källa: Medlingsinstitutet

- 1 Se www.mi.se/konjloner.
- 2 Löneökningarna avser hur mycket en genomsnittlig grundlön (för heltid) har ökat i procent per år. Valet av lönemått beskrivs mer detaljerat i kapitel 4.
- 3 Den (marginella) skillnaden beror på hur de anställda fördelar sig i olika yrken, med en övervikt av anställda i de yrken där genomsnittslönen ökat mer än lönen för den genomsnittlige individen på arbetsmarknaden. Medianökningen bland yrkena var samma som den genomsnittliga ökningen, det vill säga 2,3 procent per år.

En minskning av genomsnittslönen i ett yrke beror inte på ändringar i centrala avtal eller sänkta löner på individnivå. Det är snarare ändrad personalsammansättning i yrket och/eller statistiska tillfälligheter som medför detta fenomen i lönestatistiken.⁴ Även genomsnittslöner som utvecklas snabbare än andra löner kan påverkas av personalsammansättning och tillfälligheter, men i sådana fall är det mindre osäkert att ställa upp hypoteser om exempelvis marknadskrafter eller lönesatsningar.

Löneförändringar som skiljer sig mycket från den genomsnittliga löneutvecklingen var relativt sett mer vanligt bland yrken med färre än 10 000 anställda. Det indikerar – som väntat – att statistiska tillfälligheter påverkar de mindre yrkena mer än de större yrkena. För att minska osäkerheten om den verkliga spridningen av löneökningar analyseras därför fortsättningsvis enbart yrken där antalet anställda uppgick till minst 10 000 personer år 2017. Förvisso kvarstår därmed endast en fjärdedel av de 383 yrkesgrupper som var möjliga att följa mellan 2014 och 2017 i statistiken, men anställda i dessa yrken utgör samtidigt tre fjärdedelar av alla anställda på arbetsmarknaden.

För yrken med minst 10 000 anställda var det relativt ovanligt med uppmätta förändringar av genomsnittslönen som understeg 1 procent per år. Även ökningstakter över 3 procent per år var ovanliga. De mest positiva löneförändringarna på 5,6 procent avser *grundutbildade sjuksköterskor*. (Utvecklingen av lönenivåerna för enskilda yrken återkommer i avsnitt 5.12.)

Förändrad åldersstruktur mellan två år påverkar sannolikt genomsnittslönen för respektive år, och därmed den genomsnittliga löneökningstakten. Genom att hålla åldersstrukturen konstant mellan åren kan denna sammansättningseffekt rensas bort. Resultatet av en sådan beräkning tolkas som: ”om strukturen med avseende på ålder vore oförändrad mellan två valda år skulle ökningstakten för lönen vara X procent”. Fördelningen av sådana löneökningstakter är dock i stora drag densamma som när förändringar i olika yrkens åldersstrukturer tillåts slå igenom.⁵

Sammanfattningsvis har ökningstakterna för genomsnittslönerna i olika yrken varit i det närmaste normalfördelad kring den genomsnittliga löneökningstakten. Fördelningen av löneökningstakter indikerar att många yrken har löner vars genomsnittliga löneökningstakt mellan 2014 och 2017 varit nära 2,3 procent.

4 De genomsnittliga lönerna har förändrats mer positivt om genomsnittslönen analyseras isolerat för individer som är med i statistiken både 2014 och 2017, s.k. identiska individer. Den främsta förklaringen till den högre takten beror är att samtliga av de identiska individerna per definition blir äldre under det att den årliga löneökningstakten mäts. Löneökningstakten för identiska individer är inte helt jämförbar med den takt som gäller gruppen alla individer i åldern 18–66 år, framför allt eftersom genomsnittsåldern är ungefär konstant mellan åren för den gruppen. Genomsnittsåldern för alla individer kan hållas ungefär konstant varje år till följd av personalomsättning, där äldre slutar och yngre börjar sin anställning. Fördelningen av löneökningarna efter yrke är betydligt mer sammanpressad för identiska individer än fördelningen av löneökningar där alla individer räknas. Löneförändringarna för alla individer är beroende av vilka som finns i yrket vid olika tidpunkter. Den yrkesmässiga fördelningen av löneökningstakter för anställda som finns på samma arbetsplats och med samma yrke både 2014 och 2017 påverkas inte heller direkt av förändrad sammansättning av anställda i yrket i övrigt. Se diagram A2 i appendix.

5 I vissa yrken har åldersstrukturen ändrats mellan 2014 och 2017, vilket i regel påverkar genomsnittslönen. Därför har även yrkesvisa ökningstakter av genomsnittslönen mellan 2014 och 2017 standardvägts med avseende på ålder. Detta görs genom att lönenivån 2017 beräknats som om samma åldersstruktur som 2014 varit fallet. Den genomsnittliga lönen har ökat något mer om förändringar i de anställdas ålder beaktas jämfört med hur mycket den ojusterade genomsnittslönen har ökat. Fördelningen av yrkesvisa ökningstakter jämnas ut något med den åldersjusterade genomsnittslönen. Se diagram A3 i appendix.

Löneökningarna har dock avvikit från detta i både positiv och negativ bemärkelse i de flesta yrken med minst 0,5 procentenheter per år.⁶

5.2 Förändring av lönenivån för yrken med minst 10 000 anställda

Ett sätt att illustrera relativlöneförändringar är att visa hur lönenivån i ett yrke har förändrats jämfört med liknande lönenivåer i andra yrken. För att minska påverkan från tillfälliga faktorer analyseras i detta avsnitt drygt 100 yrken som har minst 10 000 anställda. Tre fjärdedelar av löntagarna är representerade via de yrken som ingår i analysen.

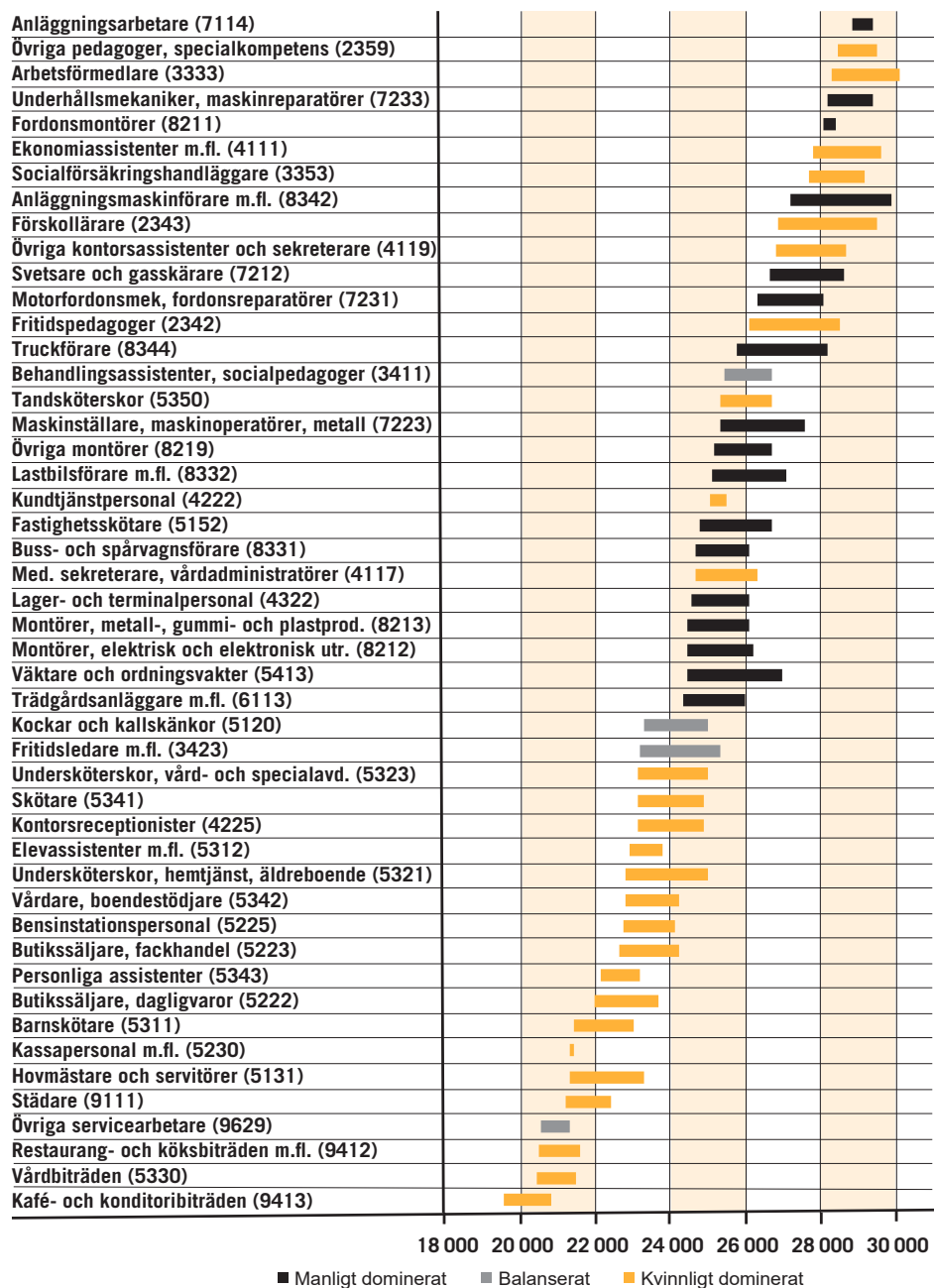
5.2.1 Yrken med upp till 30 000 kronor i grundlön

I **diagram 5.2** redovisas lönen 2014 och 2017 i yrken med minst 10 000 anställda och där den genomsnittliga grundlönen 2017 var som mest 30 000 kronor. Listan på yrken är sorterade efter lönenivån 2014. Om alla löner skulle ha förskjutits till höger med samma löneökning i kronor räknat hade det inte skett någon förändring av rangordningen mellan 2014 och 2017. Men som synes fanns en märkbar variation av löneökningen mellan näraliggande yrken.

6 Notera att löneökningar inte är samma sak som total förändring i arbetskostnad/kompensation. Skulle de totala arbetskostnadsökningarna 2014–2017 analyseras indelat efter yrkesgrupp skulle både magnitud och spridning kunna skilja sig från de löneökningar som analyseras här.

Diagram 5.2 Lönenivå 2014 och 2017

Yrken med högst 30 000 i genomsnittlig månadslön 2017, minst 10 000 anställda
Yrkesgrupp med SSKY-kod inom parentes



Anmärkning: Lönenivån avser genomsnittlig grundlön (heltid) enligt lönestrukturstatistiken
Källa: Medlingsinstitutet

Av de yrkesgrupper med minst 10 000 anställda och en genomsnittlig grundlön under 25 000 kronor per månad 2017 var de flesta kvinnligt dominerade. Även 2014 var de yrken med de lägsta lönerna kvinnligt dominerade. Vid en närmare granskning kan även noteras att många av de yrken som har lägst lön även har en stor andel unga anställda relativt övriga yrken.

Bland yrkena med lägsta löner i utgångsläget hade lönen ökat mest för den största yrkesgruppen, *undersköterskor i hemtjänst, hemsjukvård och äldreboende*. Dessa hade en

i utgångsläget genomsnittlig grundlön i paritet med *vårdare*, *bensinstationspersonal*, *butikssäljare* och *elevassistenter*. År 2017 hade undersköterskornas löner ökat så mycket att den översteg lönerna i dessa yrken och i stället uppnått samma nivå som för *kockar*, *fritidsledare*, *skötare* och *kontorsreceptionister*. Grundlönen för *undersköterskor på vård- och specialavdelning* ökade däremot i samma takt som för yrken med liknande lönenivåer.

I tre av de lägst avlönade yrkesgrupperna hade genomsnittslönen ökat märkbart lite jämfört med i yrken där lönerna låg på en liknande nivå i utgångsläget. Det gäller för *övriga servicearbetare*, *kassapersonal* samt *elevassistenter*. Även för den stora gruppen *personliga assistenter* hade det relativa löneläget 2017 försämrats i förhållande till yrken som hade näraliggande löner 2014. Mycket talar för att en förändring av hur den statliga ersättningen för assistanstimmar räknas upp har påverkat löneutvecklingen för denna yrkesgrupp.⁷

I den övre halvan av diagram 5.2, det vill säga yrken med en månadslön mellan cirka 25 000 och 30 000 kronor år 2017, är majoriteten manligt dominerade yrken. Av dessa kan nämnas att yrkesgruppen *väktare och ordningsvakter* har förbättrat sitt relativa löneläge. Lönen låg på en högre nivå 2017 än i sju yrken som samtliga uppvisade högre lön än denna yrkesgrupp tre år tidigare. Det finns ingen officiell statistik över brist på väktare, men många kommuner har efterfrågat denna yrkesgrupp i samband med ett underskott av poliser, något som indikerar en snabbt ökande efterfrågan på senare år.⁸

Även för den stora gruppen *förskollärare* har lönen stigit påtagligt mer än i yrken med liknande löneläge 2014. Detta gäller också *anläggningsmaskinförare*, för vilka lönerna ökat i paritet med förskollärarnas löner. För båda dessa yrken har personalbristen ökat relativt mycket 2014–2017.

5.2.2 Yrken med 30 000 till 40 000 kronor i grundlön

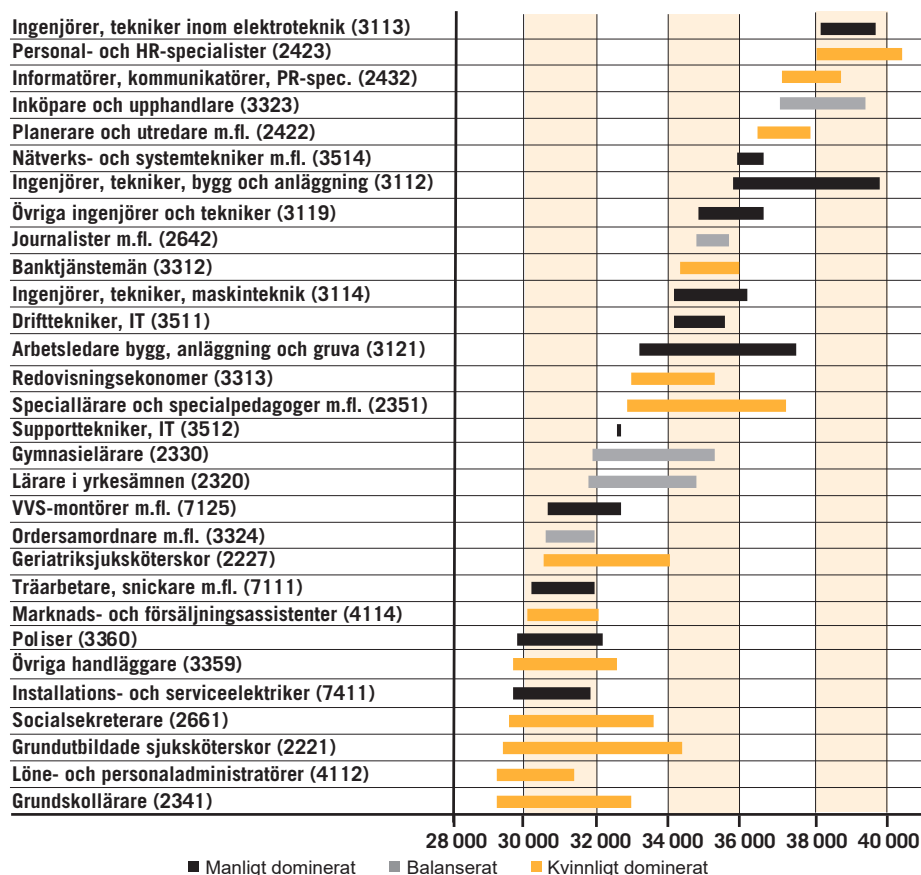
Lönerna 2014 och 2017 för yrken med minst 10 000 anställda och en genomsnittlig grundlön mellan 30 000 och 40 000 kronor år 2017 finns i **diagram 5.3**.

7 Förändringen skedde 2013. Se Fryklund, I K, L. Micko och P. Skogar (2017).

8 Sveriges Radio gjorde en enkät 2017 som visade på detta. Se Sveriges Radio (2017). Se även Göteborgs-Posten (2016).

Diagram 5.3 Lönenivå 2014 och 2017

Yrken med mellan 30 000 och 40 000 kronor i genomsnittlig månadslön 2017, minst 10 000 anställda
Yrkesgrupp med SSKY-kod inom parentes



Anmärkning: Lönenivån avser genomsnittlig grundlön (heltid) enligt lönestrukturstatistiken.
Källa: Medlingsinstitutet

Tre övergripande observationer kan nämnas. För det första kan konstateras att lönerna för yrkesgrupper som producerar välfärdstjänster har ökat mer än de flesta andra yrken i denna del av lönefordelningen. Lönerna för *grundutbildade sjuksköterskor* har kommit ikapp eller förbi lönerna i 10 andra yrken med minst 10 000 anställda mellan 2014 och 2017. Den genomsnittliga grundlönen har ökat med nära 5 000 kronor på tre år för denna grupp sjuksköterskor, vilket är den högsta löneökningen bland alla yrken med minst 10 000 anställda. Även lönerna för *speciallärare och specialpedagoger*, *geriatrisksjuksköterskor*, *socialsekreterare* samt *grundskollärare* har ökat relativt mycket mellan 2014 och 2017. Samtliga här nämnda yrken är kvinnligt dominerade.

För det andra ökar lönerna för två tjänstemannayrken inom företrädesvis byggsektorn i paritet med ovan nämnda yrken, *ingenjörer och tekniker inom bygg och anläggning* respektive *arbetsledare inom bygg, anläggning och gruva*. Båda dessa yrkesgrupper, vars löner förbättrats jämfört med lönemässigt näraliggande yrken 2014, är manligt dominerade. Antalet anställda i dessa yrken är betydligt lägre än i de ovan nämnda välfärdsyren.

För det tredje har lönenivån utvecklats relativt svagt för *journalister* och tre typer av IT-personal: *nätverks- och systemtekniker*, *drifttekniker*, samt *supporttekniker*. Den tröga

löneutvecklingen för dessa yrken sammanfaller med relativt låga bristtal i SCB:s arbetskraftsbarometer på senare år.⁹

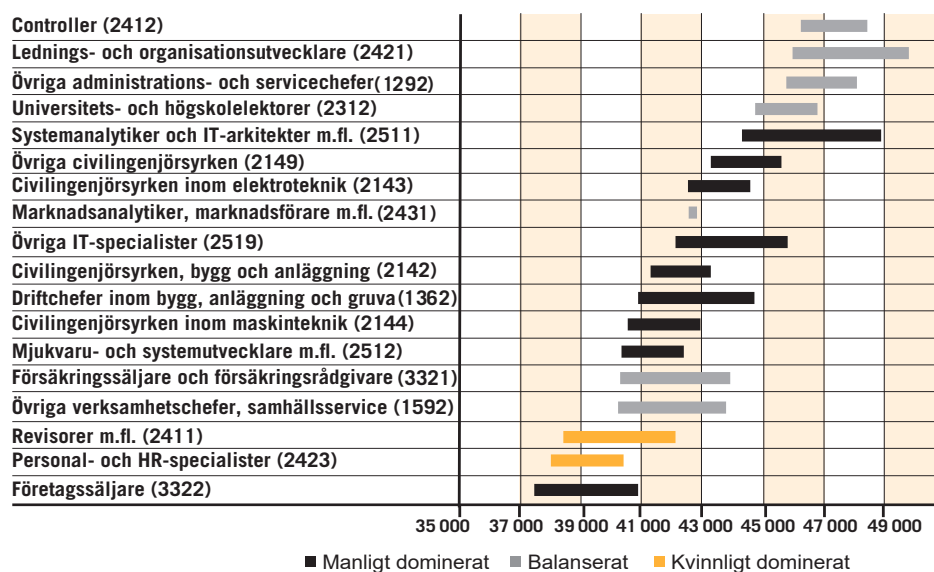
5.2.3 Yrken med 40 000 till 50 000 kronor i grundlön

Lönerna 2014 och 2017 för yrken med minst 10 000 anställda och en genomsnittlig grundlön mellan 40 000 och 50 000 kronor år 2017 finns i **diagram 5.4**. Jämfört med lägre lönenivåer är antalet yrken betydligt färre i detta lönespann. Därtill finns här av de lite större yrkena endast två kvinnligt dominerade yrkesgrupper, *revisorer* respektive *personal- och HR-specialister*. Dessa två yrken var bland de tre yrkesgrupper där grundlönen var lägst i denna avgränsning. De yrkesgrupper där lönen var högre var i ungefär lika grad manligt dominerade eller balanserade med avseende på kön.

Det yrke som uppvisar den bästa löneutvecklingen i detta spann var *systemanalytiker och IT-arkitekter*, som därmed gick om tre andra stora yrken i inbördes löneläge. I kronor räknat var löneökningen på cirka 4 600 kronor nästan lika stor som för sjuksköterskorna (se avsnitt 5.2.2). I övrigt är bilden av löneutvecklingen för de 18 yrkena i detta lönespann splittrad. I procent räknat hade åtta av yrkena en löneutveckling på 2,8 procent per år eller mer mellan 2014 och 2017, medan lönen i åtta yrken ökade med under 2,0 procent per år.

Diagram 5.4 Lönenivå 2014 och 2017

Yrken med mellan 40 000 och 50 000 kronor i genomsnittlig månadslön 2017, minst 10 000 anställda
Yrkesgrupp med SSKY-kod inom parentes



Anmärkning: Lönenivån avser genomsnittlig grundlön (heltid) enligt lönestrukturstatistiken
Källa: Medlingsinstitutet

Lönerna för yrken med en genomsnittlig grundlön över 50 000 kronor per månad 2017 och även minst 10 000 anställda utgår från analysen. Det var endast fem yrken som uppfyllde detta.¹⁰ Det typiska avståndet mellan lönerna för dessa yrken var över fem tusen i månaden, vilket medverkade till att det inte blev några förändringar i den inbördes rangordningen mellan 2014 och 2017.

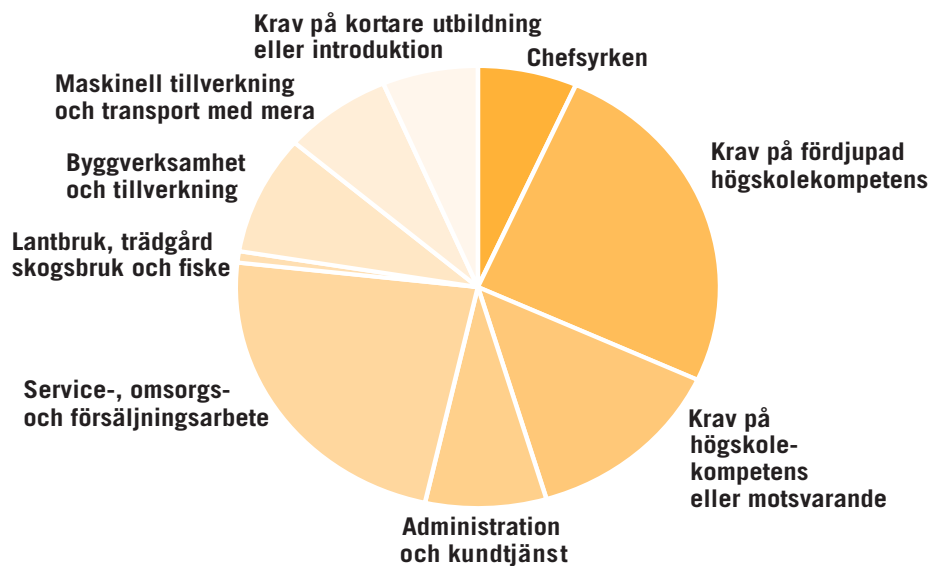
9 Bristen på personal med dator- och kommunikationsteknik (gymnasienivå) har sjunkit 2014–2017 jämfört med genomsnittet 2005–2013. Även bristtalen avseende journalister har varit låga 2014–2017 jämfört med tidigare perioder.

10 De fem yrkesgrupperna var Verkställande direktörer, Försäljnings- och marknadschefer nivå 1 och nivå 2, Specialistläkare, samt Lednings- och organisationsutvecklare.

5.3 Relativlöneförändringar per yrkesområde

För att ge en mer sammanfattande bild av hur löneläget har ändrats för olika yrken redovisas här hur lönerna ökat för de anställda indelat efter den grövsta yrkesindelningen. Den yrkesklassificering som används kan på sin grövsta nivå delas in i nio övergripande yrkesområden¹¹ (se **diagram 5.5**). Hälften av alla anställda återfinns i två av dessa sammanfattande yrkesområden: *service-, omsorgs- och försäljningsyrken* samt *yrken med krav på fördjupad högskolekompetens*.

Diagram 5.5 Andelar av yrkesområden enligt SSYK 2012, hela ekonomin, 2017



Källa: Medlingsinstitutet

Det enda yrkesområde där löneökningstakten har varit väsentligt högre än den genomsnittliga är den stora gruppen *yrken med krav på fördjupad högskolekompetens* (se **diagram 5.6**). Den gruppen har därmed bidragit mest till att hålla uppe den sammanlagda löneökningstakten sett till hela arbetsmarknaden. Förutom i kraft av sin storlek förklaras detta dels av att gruppen kombinerar ett relativt högt löneläge, dels av att gruppens andel av alla anställda på arbetsmarknaden stigit mellan 2014 och 2017.

Yrken med krav på fördjupad högskolekompetens har den näst högsta lönenivån, och med 60 procent kvinnor definieras gruppen som kvinnligt dominerad. Andelen kvinnor är i princip oförändrad mellan 2014 och 2017. Av de största yrkena inom denna gruppering är det framför allt vård- och utbildningsyrken som har haft den bästa löneutvecklingen. Genomsnittslönen för sjuksköterskor, förskole-, grundskole- och gymnasie lärare har ökat i spannet 3,3–5,6 procent per år mellan 2014 och 2017 medan löneökningstakten för hela ekonomin var cirka 2,4 procent per år under samma period.

Chefsyrken hade den högsta lönenivån 2017. Andelen män bland dessa yrken är i genomsnitt strax över 60 procent och definieras därför som manligt dominerade.¹² Genomsnittslönen i chefsyrkena har ökat i ungefär samma takt per år som lönen för alla anställda 2014–2017. Detta trots att ett antal chefskategorier var

¹¹ Ensiffernivån i SSYK 2012.

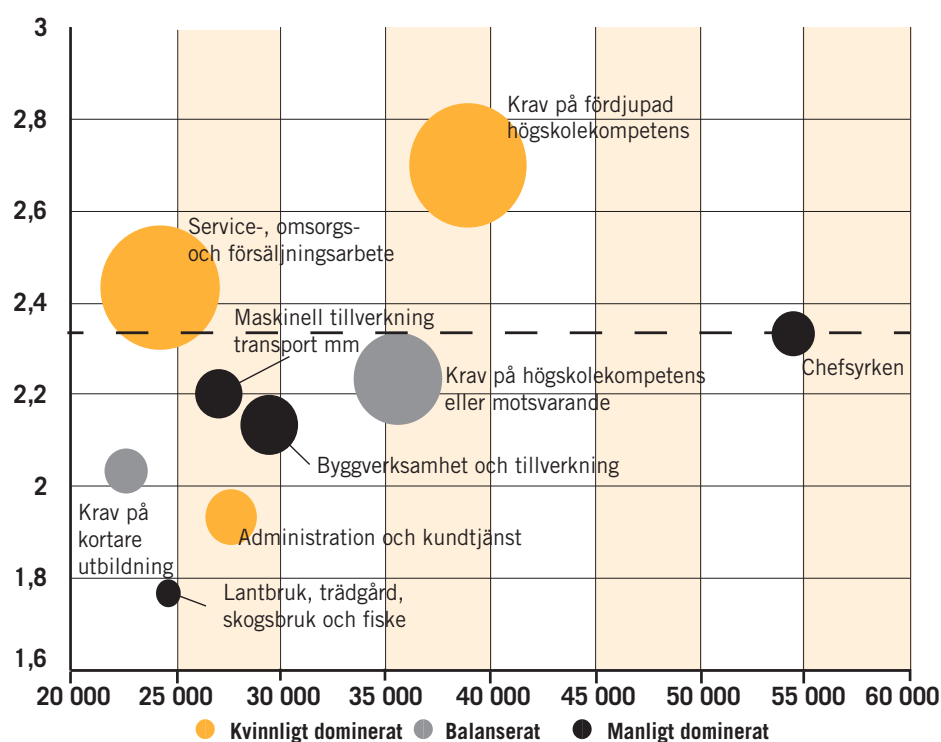
¹² Under perioden 2014–2017 har dock andelen kvinnor i chefsyrken ökat med ca 0,7 procentenheter. Se även Medlingsinstitutet (2018).

bland de 20 yrken som hade högst löneökningar mellan 2014 och 2017 (se **tabell A2** i appendix). Att löneökningstakten sett till alla anställda chefer inte varit högre än den genomsnittliga löneökningstakten verkar vara sammankopplat med att olika individer mäts mellan åren. Mäts enbart identiska individer var löneökningstakten högre för denna grupp än för identiska individer sett till alla yrken.¹³

För yrken med krav på kortare utbildning eller introduktion var genomsnittslönen år 2017 lägst jämfört med de andra typerna av yrken. Både genomsnittslönen för alla och för identiska individer hade ökat mindre i yrkesområdet. Två yrken utgör 70 procent av de anställda, *städare* respektive *restaurang- och köksbiträden m.fl.* I båda dessa yrken hade lönen ökat med 1,9 procent per år mellan 2014 och 2017.

Förutom det lilla yrkesområdet *lantbruk, trädgård och fiske*,¹⁴ var löneökningstakten lägst för yrken inom *administration och kundtjänst*. En bidragande orsak till detta är att löneutvecklingen för *kundtjänstpersonal* varit svag mellan 2014 och 2017 – den genomsnittliga grundlönen ökade med 0,4 procent per år. Den låga löneutvecklingen för denna grupp verkar vara sammanknippad med personalsammansättning. Mäts identiska individer mellan åren ökar genomsnittslönen för denna grupp i linje med andra yrken.

Diagram 5.6 Löneökningstakt per år mellan 2014 och 2017 efter yrkesområde
Procent



Anmärkningar: Löneökningarna är beräknade för genomsnittlig grundlön enligt lönestrukturstatistiken. Den streckade linjen motsvarar den genomsnittliga löneökningstakten per år för alla yrken. Storleksskalan motsvarar antalet anställda. Storleken för yrkesområdet Lantbruk, trädgård, skogsbruk och fiske har av diagramtekniska skäl ökat med faktorn 1,4.
Källa: Medlingsinstitutet

13 Genomsnittslönen bland de chefer som mäts både 2014 och 2017, det vill säga för identiska individer, avvek mer positivt från den genomsnittliga ökningen på arbetsmarknaden bland identiska individer än motsvarande skillnad för alla chefer mellan 2014 och 2017.

14 Denna sammanslagning av yrkesgrupper är jämförelsevis liten. De yrken som ingår är relativt små och lönenivån riskerar att i hög grad påverkas av tillfälliga effekter mellan två tidpunkter. Löneökningstakten för den gruppen ska därmed tolkas extra försiktigt.

Som visats i Medlingsinstitutets årliga analyser av mäns och kvinnors löner har löneskillnaden mellan kvinnor och män minskat mellan 2014 och 2017. Den övergripande bilden är att den relativt höga löneutvecklingen i akademikeryrken, som är kvinnodominerade, bidragit till detta. Andelen kvinnor har dessutom ökat i detta yrkesområde. En annan effekt kan också noteras. Andelen kvinnor har minskat i de yrkesområden som har haft sämst löneutveckling, och andelen män har följaktligen ökat. Det handlar om yrken med krav på kortare utbildning samt yrken inom administration och kundtjänst. Sammantaget blir effekten att genomsnittslönen för män pressas ned något, samtidigt som den ökar något för kvinnor.

5.4 Toppen och botten av lönefördelningen

Förändringar av löneläget mellan yrken kräver som nämnts tidigare i regel små förändringar när alla yrken på arbetsmarknaden analyseras, eftersom den yrkesvisa lönefördelningen är sammanpressad (se kapitel 4). I toppen respektive botten av listan över yrkesvisa löner är dock det lönemässiga avståndet mellan yrken betydligt större jämfört med i mitten av listan. Därför kan det vara intressant att särskilt studera vad som har hänt för dessa yrken.

Här utgår analysen från alla 383 yrken där det finns löneuppgift både 2014 och 2017, även yrken med färre än 10 000 anställda.

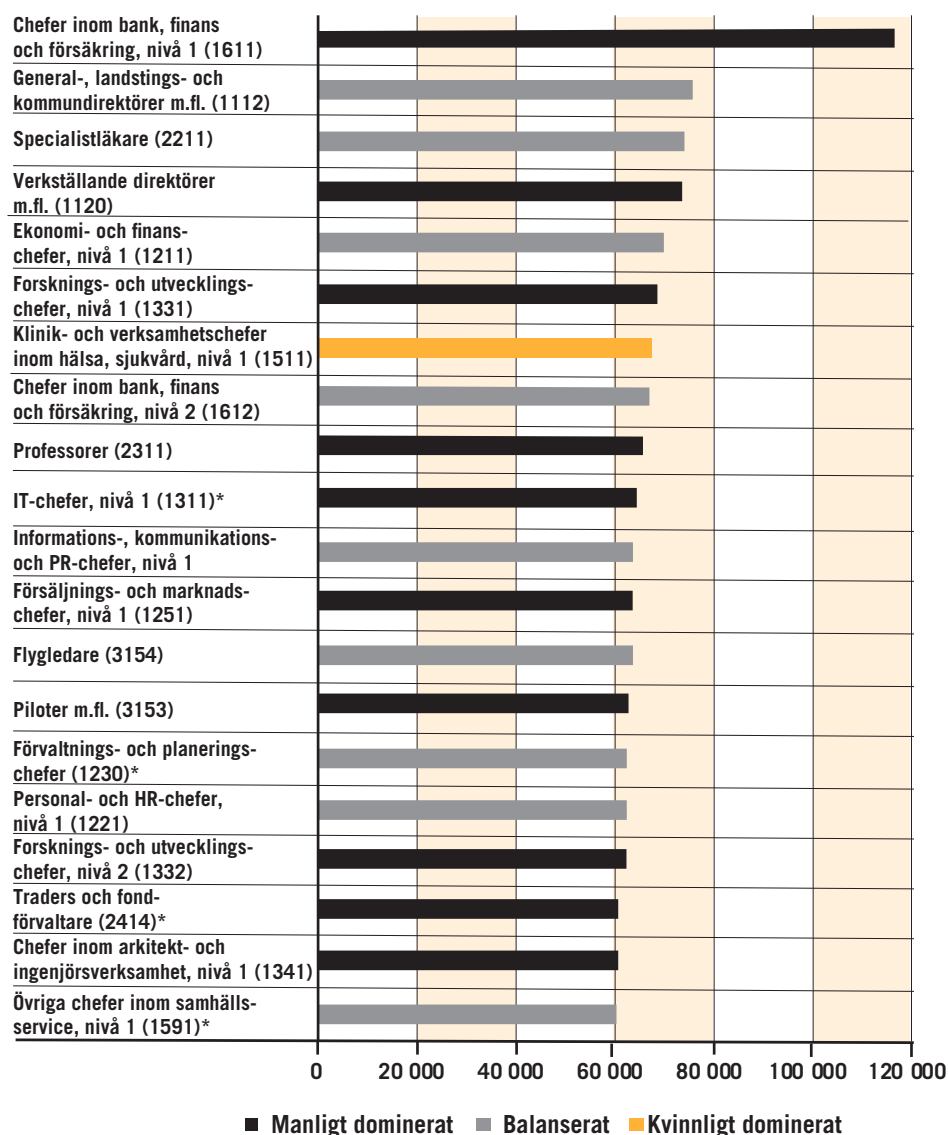
5.4.1 De 20 högst avlönade yrkena 2017

I **diagram 5.7** återfinns de 20 högsta genomsnittslönerna per yrkesgrupp 2017. Endast ett av dessa 20 yrken är kvinnligt dominerat (*klinik- och verksamhetschefer inom hälsa och sjukvård*), i övrigt är det ungefär samma fördelning mellan könsbalanserade och manligt dominerade yrken. Mer utförliga data återfinns i **tabell A1** i appendix. Den högsta lönen avser *chefer inom bank, finans och försäkring*. Även *ekonomi- och finanschefer* samt *traders och fondförvaltare* tillhör de högst avlönade. Medlingsinstitutet har tidigare konstaterat att lönerna inom finansbranschen har ökat mest av alla branscher de senaste åren.¹⁵ Chefsyrken dominerar klart bland de 20 högst avlönade yrkena, endast fyra av dessa tillhör någon annan yrkeskategori.¹⁶

15 Se kapitel 13 i Avtalsrörelsen och lönebildningen 2017, Medlingsinstitutet 2018.

16 Dessa är *specialistläkare, flygledare, piloter* samt *traders och fondförvaltare*.

Diagram 5.7 De 20 högst avlönade yrkena 2017
Yrkesgrupp och yrkeskod (SSYK 2012)



* efter yrket anger att det är nytt bland de 20 högst avlönade jämfört med år 2014.

Anmärkning: Lönerna avser genomsnittlig grundlön (heltid) enligt lönestrukturstatistiken.

Källa: Medlingsinstitutet

Avståndet mellan genomsnittslönerna i olika yrken är större ju högre lönerna är (se avsnitt 5.1 ovan). Det krävs därmed i jämförelse med de flesta yrken på arbetsmarknaden stora löneförändringar för att de mer högavlönade yrkena på arbetsmarknaden ska stiga eller sjunka mycket i rangordning. Av de 20 högst avlönade yrkena 2017 fanns 16 av dessa även bland de högst avlönade yrkena 2014.

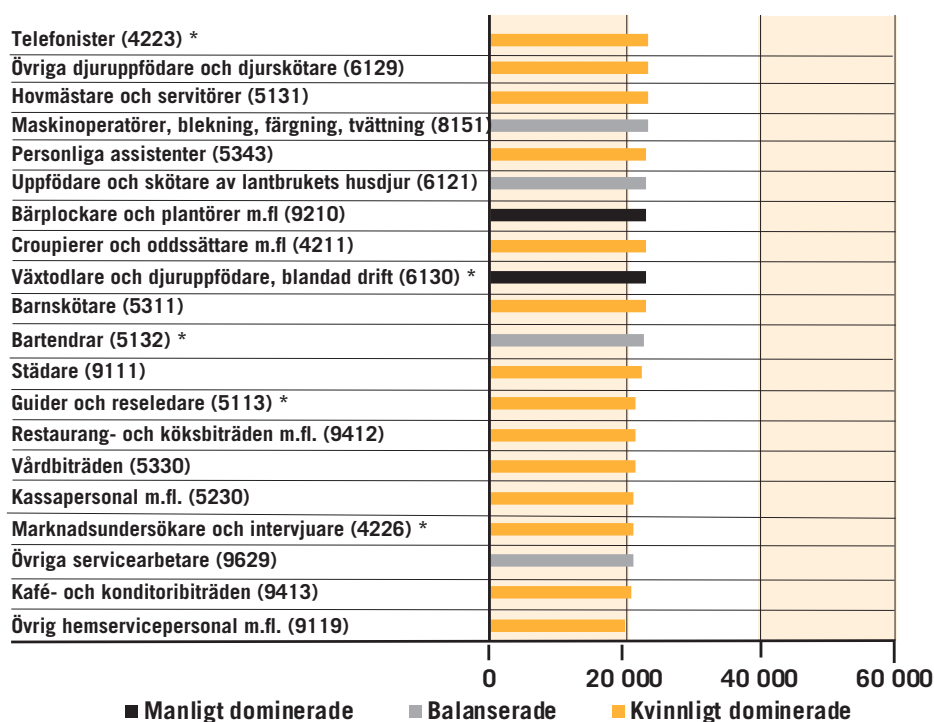
Genomsnittsåldern för de 20 högst avlönade yrkena är knappt 48 år, att jämföra med genomsnittsåldern i hela arbetskraften, som är 42 år. Utöver ansvar, marknadskrafter med mera, kan detta ha en positiv inverkan på den relativa genomsnittslönen för dessa yrken. Allt annat lika har anställda i dessa yrken en större ackumulerad erfarenhet i form av antal yrkesverksamma år än genomsnittet på arbetsmarknaden.

Endast *traders och fondförvaltare* hade samma snittålder som genomsnittet på hela arbetsmarknaden. För fem yrken var genomsnittsåldern 50 år eller högre: *general-, landstings- och kommundirektörer* (53 år), *klinik- och verksamhetschefer inom hälsa och sjukvård* (52 år), *”övriga chefer” inom samhällsservice* (51 år), *verkställande direktörer* (50 år) samt *specialistläkare* (50 år).

5.4.2 De 20 lägst avlönade yrkena 2017

De 20 lägsta genomsnittslönerna redovisas i **diagram 5.8**, mer utförliga data återfinns i **tabell A2** i appendix. Av de yrken där genomsnittslönen var som lägst var 14 kvinnodominerade. Genomsnittslönerna 2017 var mellan 20 000 och 23 500 kronor för de 20 yrkesgrupperna. Skillnaden mellan näraliggande löner i tabellen var därmed knappt 180 kronor i genomsnitt. Jämfört med de högsta löneskikten tenderar lönerna i de lägre löneskikten att ligga nära varandra. Trots det präglades de lägsta lönerna inte av någon påtaglig förändring vad gäller listan på yrken. Det visade sig att 15 av 20 yrken även tillhörde de 20 lägst avlönade 2014.

Diagram 5.8 De 20 lägst avlönade yrkena 2017
Yrkesgrupp och yrkeskod (SSYK 2012)



* efter yrket anger att det är nytt bland de 20 lägst avlönade jämfört med år 2014.

Anmärkning: Lönerna avser genomsnittlig grundlön (heltid) enligt lönestrukturstatistiken.

Källa: Medlingsinstitutet

Genomsnittsåldern för de 20 lägst avlönade yrkena 2017 var ca 36 år, det vill säga 6 år lägre än genomsnittsåldern bland alla anställda, som var 42 år. De yrken där snittåldern är särskilt låg på listan är *kafé- och konditoribiträden* samt *bartendrar* med en snittålder på 28 år för båda yrkesgrupperna.

Bland de kvinnodominerade yrkena var genomsnittsåldern 35 år medan den var 38 år bland de övriga yrkena i tabellen.

6. Könnsbalans och relativlöneförändringar

Yrken har ofta en tendens att vara manligt eller kvinnligt dominerade. Hur det relativa löneläget förändras mellan olika yrken kan därmed påverka löneskillnaderna mellan kvinnor och män. I detta kapitel undersöks hur lönerna förändrats i de yrken som sysselsätter flest kvinnor respektive män, hur den yrkesmässiga könssegregeringen förändrats, samt sambandet mellan förändring i könsbalans i ett yrke och löneutvecklingen mellan 2014 och 2017.

Kapitlets resultat kan sammanfattas enligt följande.

Flera av de kvinnodominerade yrken som har haft positiva relativlöneförändringar tillhör de större yrkesgrupperna på arbetsmarknaden, exempelvis *undersköterskor*, *lärare* och *sjuksköterskor*. Löneutvecklingen i dessa stora yrken har därför bidragit till att minska de totala löneskillnaderna mellan kvinnor och män 2014–2017.

Könssegregeringen på arbetsmarknaden minskade något mellan 2014 och 2017. I kvinnodominerade yrken har andelen män tenderat att öka, och i mansdominerade yrken har andelen kvinnor tenderat att öka. Det finns dock exempel på yrken där en redan hög andel kvinnor respektive män stigit under perioden.

Sambandet mellan förändringar av könsbalansen inom olika yrken och löneutvecklingen mellan 2014 och 2017 har undersökts. Inget statistiskt säkerställt samband kunde påträffas.

6.1 Skillnaden mellan kvinnors och mäns lön

Kvinnors genomsnittliga lön var 11,3 procent lägre än männens genomsnittslön 2017.¹ Skillnaden i lön har minskat över tid (se **diagram 6.1**). Perioden 2014–2017 var en av de perioder sedan 2005 då löneskillnaden minskade som mest. Löneskillnaden minskade med 1,9 procentenheter mellan 2014 och 2017.

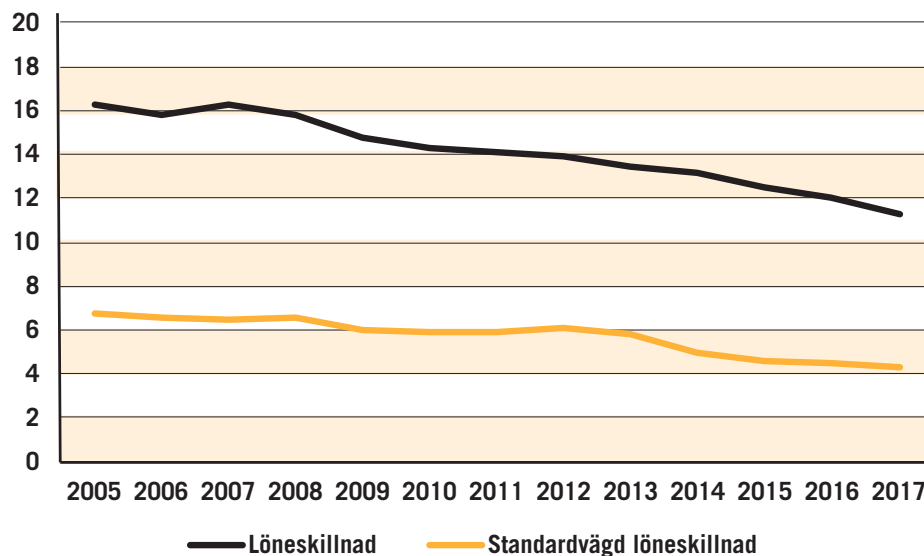
Den standardvägda löneskillnaden, det vill säga den löneskillnad som är rensad för strukturella faktorer som exempelvis yrke, minskade med 0,7 procentenheter. Minskningen av den standardvägda löneskillnaden kan sammanfattas som en löneökningseffekt. Den visar storleken på den totala genomsnittliga ökningen av kvinnors löner under perioden som inte härrör från exempelvis ändrad yrkes- eller ålderssammansättning. De resterande 1,2 procentenheter i den totala minskningen av löneskillnaden kan då förstås som en struktureffekt.²

Att nära två tredjedelar av den minskade löneskillnaden mellan 2014 och 2017 kan kopplas till strukturella faktorer, där yrke är den viktigaste faktorn, understryker betydelsen av den yrkesmässiga könssegregeringen.

1 Denna löneskillnad baseras, till skillnad mot i rapportens övriga siffror, på bruttolönemåttet månadslön, som innehåller flera olika lönekomponenter. Se Medlingsinstitutet (2018).

2 Se kapitel 3 i Medlingsinstitutet (2014) för en fördjupad analys.

Diagram 6.1 Utveckling av löneskillnaden mellan kvinnor och män
Procent



Anmärkning: Lönerna avser total lön enligt lönestrukturstatistiken

Källa: Medlingsinstitutet

6.2 Löneökningar i de största yrkena bland kvinnor och män

Enligt det mest detaljerade sättet att dela in yrken på i lönestatistiken fördelar sig män och kvinnor något olika mellan olika yrken. Kvinnor arbetar i större utsträckning än männen i yrken med många anställda. De tre största yrkena på arbetsmarknaden enligt den aktuella yrkesindelningen, *undersköterskor i hemtjänst och äldreboende, barnskötare samt grundskollärare*, är samtliga kvinnodominerade. I alla dessa tre yrken överstiger antalet kvinnor antalet män i det största yrket bland männen (*lager- och terminalpersonal*).³ (Se **tabell 6.1**.)

Lönerna har ökat något mer i de största 15 yrkena bland kvinnor jämfört med lönerna i de 15 största yrkena bland män. Skillnaden är cirka 0,2 procentenheter högre löneökning per år mellan 2014 och 2017.⁴

I fyra av de största yrkena bland kvinnor har lönen ökat med över tre procent per år 2014–2017, det vill säga påtagligt mer än hela arbetsmarknadens genomsnitt på 2,3 procent per år. Dessa var *undersköterskor i hemtjänst, hemsjukvård och äldreboende, grundskollärare, förskollärare* samt *grundutbildade sjuksköterskor*. Dessa fyra yrken återfinns företrädesvis inom offentlig sektor. Totalt 300 000 kvinnor arbetar inom något av dessa yrken, eller ungefär var åttonde kvinna på arbetsmarknaden.

Särskilt för *grundskollärare* respektive *grundutbildade sjuksköterskor* har löneutvecklingen varit relativt stark 2014–2017, med löneökningar på 4,2 respektive 5,6 procent per år. I det förra fallet har statliga satsningar som förstelärare och lärarlöne-lyftet påverkat löneutvecklingen uppåt.

3 Enligt lönestrukturstatistiken 2017. I den näst största yrkesgruppen bland män, Mjukvaru- och systemutvecklare, var det marginellt färre manliga anställda jämfört med i yrkesgruppen Lager- och terminalpersonal.

4 Om genomsnittslönens utveckling beräknas för identiska individer var löneökningstakten ca 0,3 procentenheter högre för anställda i de största yrkena bland kvinnor än i de största yrkena bland män. Att skillnaden i löneökningstakt är liknande för identiska individer som för alla individer indikerar att det inte är skillnad i personalomsättning som främst förklarar skillnaden i löneutvecklingen mellan kvinnor och män.

I fem av de största yrkena bland kvinnor har lönen ökat med mindre än två procent per år mellan 2014 och 2017. Det verkar emellertid kunna förklaras av att delvis olika individer var med i mätningarna 2014 och 2017. Löneökningen för identiska individer var i linje med eller översteg löneökningen för alla individer. Endast för yrkesgruppen *städare* ökade lönen långsammare för såväl alla som för enbart identiska individer.

Tabell 6.1 Löneökningarna i de 15 största yrkena bland kvinnor

Yrke (SSYK-kod inom parentes)	Grundlön, alla individer*	Grundlön, identiska individer*	Antal	Antal kvinnor	Antal män
Undersköterskor, hemtjänst, hemsjukvård och äldreboende (5321)	3,2	3,7	131 100	119 800	11 300
Barnskötare (5311)	2,4	3,1	90 400	81 300	9 100
Grundskollärare (2341)	4,2	5,9	105 300	77 400	27 900
Butikssäljare, fackhandel (5223)	2,3	3,0	104 000	66 600	37 400
Förskollärare (2343)	3,3	4,1	68 700	65 600	3 100
Städare (9111)	1,9	2,7	83 000	63 200	19 800
Vårdbiträden (5330)	1,7	3,2	75 300	59 100	16 300
Personliga assistenter (5343)	1,6	2,1	82 800	58 900	24 000
Övriga kontorsassistenter och sekreterare (4119)	2,3	3,0	73 100	57 600	15 400
Restaurang- och köksbiträden m.fl. (9412)	1,9	3,0	77 800	46 700	31 100
Vårdare, boendestödjare (5342)	2,1	3,1	62 200	45 100	17 100
Butikssäljare, dagligvaror (5222)	2,6	2,9	69 200	45 000	24 200
Planerare och utredare m.fl. (2422)	1,4	3,4	64 900	42 700	22 100
Grundutbildade sjuksköterskor (2221)	5,6	5,0	47 000	41 700	5 300
Ekonomiassistenter m.fl. (4111)	2,2	2,0	42 400	38 100	4 300

* Löneökningstakt per år mellan 2014 och 2017 enligt lönestrukturstatistiken

Källa: Medlingsinstitutet

I två av de yrken som har flest manliga anställda (*företagssäljare* och *grundskollärare*⁵) har lönen ökat påtagligt mer än för genomsnittsyrket (se **tabell 6.2**).

Liksom bland de största yrkena bland kvinnor uppvisar fem av de största yrkena bland män en löneökningstakt under två procent per år 2014–2017. Löneutvecklingen för identiska individer i två av dessa är emellertid i linje med genomsnittet för identiska individer på hela arbetsmarknaden. Lönen för identiska individer har däremot utvecklats sämre för *underhållsmekaniker* och *maskinreparatörer* samt *buss- och spårvagnsförare*.

5 Grundskollärare är ett yrke med många manliga anställda, även om yrket är kvinnodominerat.

Tabell 6.2 Löneökningarna i de 15 största yrkena bland män

Yrke (SSYK-kod inom parentes)	Grundlön, alla individer*	Grundlön, identiska individer*	Antal	Antal kvinnor	Antal män
Lager- och terminalpersonal (4322)	2,1	2,2	81 200	17 300	63 900
Mjukvaru- och systemutvecklare m.fl. (2512)	1,7	3,2	77 000	13 800	63 300
Företagssäljare (3322)	3,0	3,5	82 900	21 900	61 000
Lastbilsförare m.fl. (8332)	2,6	2,2	56 600	4 400	52 200
Maskinställare och maskinoperatörer, metallarbete (7223)	3,0	2,8	57 900	8 100	49 800
Träarbetare, snickare m.fl. (7111)	1,9	3,1	41 500	400	41 100
Butikssäljare, fackhandel (5223)	2,3	3,0	104 000	66 600	37 400
Fastighetsskötare (5152)	2,5	2,8	39 000	5 200	33 800
Restaurang- och köksbiträden m.fl. (9412)	1,9	3,0	77 800	46 700	31 100
Underhållsmekaniker och maskinreparatörer (7233)	1,4	2,6	32 100	1 100	31 000
Motorfordonsmekaniker och fordonsreparatörer (7231)	2,3	2,9	29 800	900	28 900
Grundskollärare (2341)	4,2	5,9	105 300	77 400	27 900
Installations- och serviceelektriker (7411)	2,4	3,6	28 000	300	27 700
Buss- och spårvagnsförare (8331)	1,9	2,4	28 500	3 800	24 700
Butikssäljare, dagligvaror (5222)	2,6	2,9	69 200	45 000	24 200

* Löneökningstakt per år mellan 2014 och 2017 enligt lönestrukturstatistiken

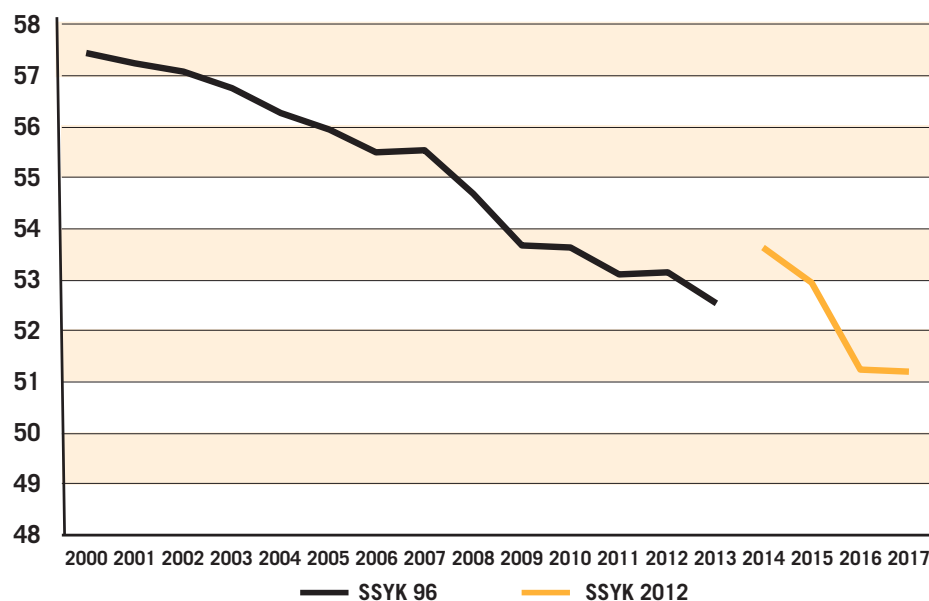
Källa: Medlingsinstitutet

6.3 Könssegregeringen på arbetsmarknaden 2014–2017

Kvinnor och män arbetar i hög grad i skilda yrken i Sverige. Det har dock skett en viss utjämning över tid. Det var fallet även under perioden 2014–2017, se **diagram 6.2**. En vanligt förekommande metod för att analysera den ojämna könssammansättningen på arbetsmarknaden, som är en viktig del av förklaringen till löneskillnaden mellan kvinnor och män, är att beräkna graden av yrkessegregering med ett så kallat segregeringsindex (dissimilarity index).⁶ Indexet varierar mellan 0 och 100. Värdet 0 innebär att arbetsmarknaden har en fullständigt jämn fördelning, det vill säga att det finns lika många kvinnor som män i respektive yrke. Värdet 100 anger en fullständigt segregerad arbetsmarknad, det vill säga att kvinnor och män arbetar i helt skilda yrken.

6 Beräknas som $D_t = 1/2 \sum |M_{it} - F_{it}|$ där M_{it} och F_{it} anger den procentuella delen av den manliga respektive kvinnliga arbetskraften sysselsatta i yrke i år t .

Diagram 6.2 Könnssegregeringsindex beräknat för år 2000–2017
SSYK-kod 3-siffernivå, yrkesgrupp



Källa: Medlingsinstitutet

Minskning av index ovan ger en sammanfattande bild av den yrkesmässiga könssegregeringens utveckling. Här görs en ansats att ge en mer detaljerad bild av hur den yrkesmässiga könssegregationen förändrats mellan 2014 och 2017. Sett till de 383 yrken som analyseras i denna rapport var 306 antingen kvinno- eller mansdominerade 2014. I 155 av dessa yrken, eller 51 procent, har könssegregeringen minskat, i 70 yrken (23 procent) ökade könssegregeringen medan den var oförändrad i resterande 81 yrken (26 procent). Det har alltså varit mest typiskt att den yrkesmässiga könssegregeringen minskat mellan 2014 och 2017. Samtidigt har en knapp fjärdedel av de undersökta yrkena präglats av tilltagande övervikt av endera kvinnor eller män.

Tabell 6.3 Förändring i yrkesmässig könsbalans mellan 2014 och 2017

	Totalt	Ökad andel kvinnor	Ökad andel män	Oförändrad könsbalans*
Kvinnligt dominerat 2014	127 (100%)	28 (22%)	61 (48%)	38 (30%)
Manligt dominerat 2014	179 (100%)	94 (53%)	42 (23%)	43 (24%)
Balanserat, kvinnlig majoritet (51-59%)	43 (100%)	21 (49%)	16 (37%)	6 (14%)
Balanserat, manlig majoritet (51-59%)	34 (100%)	17 (50%)	10 (29%)	7 (21%)
Totalt	383 (100%)	160 (42%)	129 (34%)	94 (25%)

*För att räknas som en förändring av andelen kvinnor eller män krävs minst en procentenhet i förändring

Källa: Medlingsinstitutet

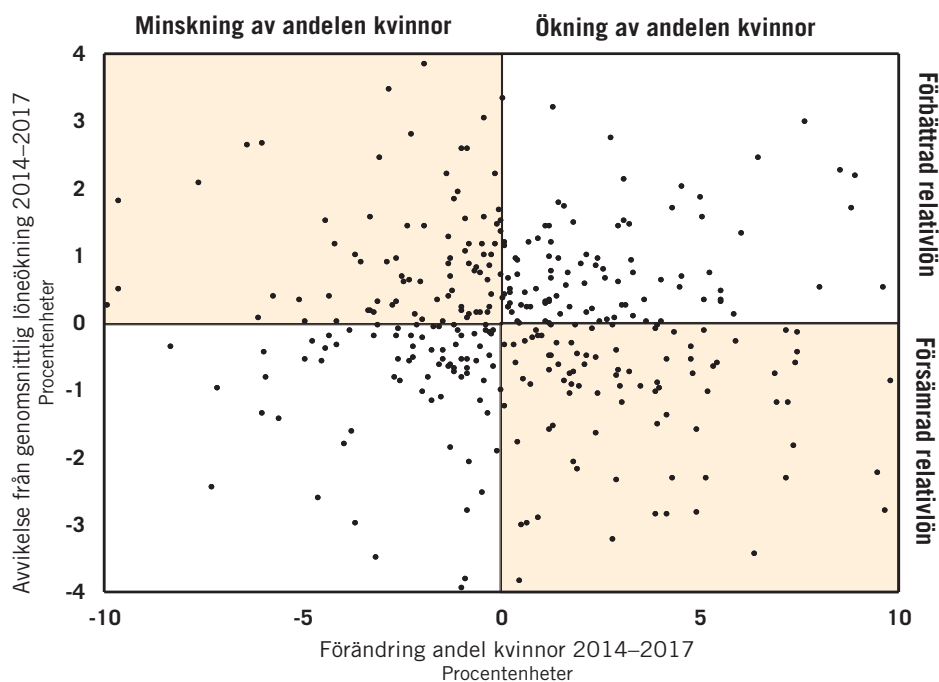
Bland de större yrken där könssegregeringen minskat mest mellan 2014 och 2017 kan nämnas *restaurang- och köksbiträden*, där andelen män ökat, respektive *ingenjörer inom bygg* samt *supporttekniker inom IT*, där andelen kvinnor ökat. Bland de större yrken som blivit mer könssegregerade kan nämnas *butikssäljare inom fackhandeln*, där andelen kvinnor gått från 60 till 68 procent mellan 2014 och 2017 enligt lönestrukturstatistiken.

6.4 Förändrad könsbalans och löneförändring inom olika yrken

Bilden av hur den yrkesmässiga könssegregeringen förändrats är relativt komplex. För att ta reda på om förändringen påverkat kvinnors respektive mäns löneutveckling undersöks i detta avsnitt det generella sambandet mellan förändrad könsbalans och löneutveckling.

Det syns inget tydligt övergripande samband mellan en förändrad könsbalans och löneökningstakten i olika yrken under den studerade perioden. Såväl en ökande andel som en minskande andel kvinnor mellan 2014 och 2017 har varit förknippade med både positiva och negativa relativlöneförändringar (se **diagram 6.3**).

Diagram 6.3 Förändring i lön efter förändring av andelen kvinnor i olika yrken



Anmärkning: Löneökningarna är beräknade för genomsnittlig grundlön enligt lönestrukturstatistiken

Källa: Medlingsinstitutet

För att närmare undersöka om det finns ett samband mellan förändring i lön och könsbalans skattas här en statistisk modell.

I **tabell 6.4**, (modell 1), har det statistiska sambandet mellan löneökning och ändrad könsbalans (andelen kvinnor) skattats. Utan att beakta andra faktorer verkar det finnas ett svagt negativt samband mellan förändringen av andelen kvinnor i ett yrke och förändringen av genomsnittslönen. Sambandet kan tolkas som att en procentenhets ökning i andelen kvinnor är sammanknippat med 0,04 procentenheters lägre löneökningstakt per år 2014–2017.

Sannolikt påverkar andra faktorer utöver ändrad könsbalans hur lönen utvecklats mellan 2014 och 2017. Genom att beakta sådana faktorer går det att skatta ett mer renodlat samband mellan förändrad könsbalans och löneutvecklingen.

Sambandet mellan ändrad könsbalans och löneutvecklingen är inte statistiskt signifikant om hänsyn tas till förändrad genomsnittsålder (skattas i modell 2). Det gäller

även en modell (modell 3) som lägger till förändring i sysselsättning, förändring i andelen hög- respektive lågutbildade samt förändringen av andelen anställda i privat sektor. Förändring i ålder är den avgjort viktigaste faktorn av dem som undersökts här.

För att undersöka om sambandet mellan förändrad könsbalans och förändring i lön skiljer sig åt mellan yrken som är kvinno- eller mansdominerade, skattas separata modeller utifrån om olika yrken var kvinnligt dominerade (modell 4), manligt dominerade (modell 5) eller könsbalanserade (modell 6) under startåret för analysen, det vill säga år 2014. Men inte heller i de modellerna kan något statistiskt säkert samband skattas mellan ändrad könsbalans och löneutvecklingen.⁷

Tabell 6.4 Skattade samband mellan löneutveckling och olika faktorer

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5	Modell 6
Beroende variabel: löneutvecklingen per år mellan 2014 och 2017						
Förändring andel kvinnor	-0.022*	-0.012	-0.016	0.023	-0.026	0.043
Förändring genomsnittlig ålder		0.154***	0.153***	0.179**	0.159***	0.325***
Förändring andel med låg utbildning			-0.003	0.028	0.026	-0.078
Förändring andel med hög utbildning			0.018	0.056**	0.032	0.019
Förändring andel i privat sektor			0.016	0.002	-0.012	0.051**
Förändring av anställda (procent)			-0.004**	-0.003*	-0.004	-0.006
Konstant	2.254***	2.311***	2.324***	2.336***	2.009***	1.940***
Antal yrken	337	337	337	98	150	63
R ²	0.003	0.044	0.075	0.156	0.077	0.285
Justerat R ²	0.0002	0.039	0.058	0.100	0.039	0.208

Anmärkning: Signifikant på *) 0,05- **) 0,01- ***) 0,001%-nivå.

Modell (1-3): alla yrken med löneuppgifter per kön 2014, modell (4): kvinnodominerat 2014, modell (5): mansdominerat 2014, Modell (6): könsbalanserat 2014

I skattningarna har yrken exkluderats om andelen kvinnor förändrats med mer än 10 procentenheter och där lönen ökat med mer än sex procent per år 2014–2017.

Källa: Medlingsinstitutet

Det kan alltid uppstå en snedvridning av skattade samband i och med att tidsberoende och samtidigt lönepåverkande faktorer saknas i modellen. Eftersom modellerna enbart innehåller förändringar elimineras denna snedvridande effekt.⁸

7 Andra skattningsmetoder har prövats. Inte för någon av dessa metoder kan något statistiskt säkerställt samband mellan ändrad andel kvinnor och förändring i lön påträffas. Alla modeller har skattats då antingen 1) varje yrke bidrar med lika mycket oavsett storlek, eller 2) yrken viktas med antalet anställda. Vartdera av alternativen 1) och 2) har kombinerats med att underlaget bestått av antingen a) som så många yrken som möjligt eller b) ett urval med större yrken (de ca 100 yrken som har minst 10 000 anställda). Kombinationerna 1a, 1b, 2a och 2b har med andra ord utgjort olika förutsättningar för skattningarna. Kombination 1a är den som presenteras i avsnittet.

8 En modell som förklarar lönen i ett yrke kan uttryckas som $w_{it} = x_{it}\beta + c_i + u_{it}$, där x_{it} är tänkbara lönepåverkande faktorer för yrke i vid tidpunkten t och c_i är alla de faktorer som är särskilda för yrket i oavsett tidpunkt, u_{it} är modellfelet. Lönen w_{it} analyseras här i förhållande till en tidigare tidpunkt än t , det vill säga $w_{it-1} = x_{it-1}\beta + c_i + u_{it-1}$. Löneutvecklingen skattas då enligt $\Delta w_{it} = w_{it} - w_{it-1} = \Delta x_{it}\beta + \Delta u_{it}$, det vill säga, c_i (de faktorer som är särskilda för yrket i oavsett tidpunkt) blir irrelevant för skattningen av löneförändringen mellan t och $t-1$.

Diskussion

Uppdraget till Medlingsinstitutet att redovisa relativlöneförändringar för olika yrken mellan 2014 och 2017 och göra en analys ur ett jämställdhetsperspektiv kan väcka en fråga: Hindrar den svenska lönebildningsmodellen att grupper förändrar sitt löneläge i förhållande till andra?

Att dra slutsatser av några få år är vanskligt, men analyserna i den här rapporten tyder inte på att det finns några sådana hinder i själva modellen.

Det har skett förändringar i det inbördes löneläget mellan ett antal stora yrkesgrupper mellan 2014 och 2017. Löneutvecklingen förefaller ha varit starkast där personalbrist råder eller där det gjorts olika satsningar som exempelvis på lärare och undersköterskor.

Den rådande lönebildningsmodellen sägs ibland cementera yrkens löneläge i förhållande till varandra. De relativlöneförändringar som sker under några få år kan endast ses som en indikation på huruvida en kortsiktig lönerörlighet är möjlig. Även om det är svårt att empiriskt slå fast detta med absolut säkerhet finns i denna rapport klara indikationer på att relativlöneförändringar är möjliga.

Under den studerade perioden ändrades löneläget för några stora kvinnodominerade yrken vars löner ökade snabbare än genomsnittet. Även detta tyder på att rådande lönebildningsmodell är förenlig med minskade löneskillnader mellan kvinnor och män, åtminstone sett till några år.

Medlingsinstitutet ska medverka till en lönebildning som bland annat möjliggör relativlöneförändringar, men ska inte ha synpunkter på takten i den minskande löneskillnaden mellan kvinnor och män eller vilka yrken vars löner ska öka snabbare än andra. Lönebildningen är en uppgift för parterna på arbetsmarknaden.

Det är viktigt att påpeka följande. Den process som sammanfattas under begreppet *lönebildningsmodellen* är egentligen en modell för hur *kompensation* till de anställda i olika yrken sker. Lön är bara en del av kompensationen, men de övriga delarna har inte beaktats i den här rapporten som utgår från den officiella lönestatistiken. I den statistiken kan exempelvis inte arbetstidsförkortning eller pensionsinbetalningar observeras.

Det bör även noteras att förändringar av olika yrkens inbördes löneläge inte nödvändigtvis blir permanenta. Även om genomsnittslönen ändras i förhållande till andra yrken under en kortare period kan det relativa löneläget av olika skäl med tiden återgå till utgångsläget.

Särskilt vad gäller enskilda yrken bör stor försiktighet iakttas vad gäller slutsatserna. Löneutvecklingen som analyseras i denna rapport avser mätningar mellan två tidpunkter som ligger nära varandra i tid. Ju kortare perioden är desto större kan ett tillfälligt förhållande vid respektive tidpunkt påverka skillnaden. En jämförelse över mycket lång tid är inte lika känslig för sådana faktorer. Exempel på tillfälliga förhållanden som kan påverka löneutvecklingen i ett yrke är att en lönerevision har uteblivit, att nya företag med andra lönelägen dragits till det undersökta urvalet, att det är en högre andel nyanställda vid något av mättillfällena eller att ovanligt många anställda pensionerats under ett år.

Appendix

Lista över yrkesgrupper som saknar löneuppgift 2014 och/eller 2017

SSYK-kod	Yrkesgrupp
0110	Officerare
0210	Specialistofficerare
0310	Soldater m.fl.
1111	Politiker
1113	Chefstjänstemän i intresseorganisationer
1322	Inköps-, logistik- och transportchefer, nivå 2
1491	Övriga avdelningschefer inom utbildning, nivå 1
1492	Övriga verksamhetschefer inom utbildning, nivå 2
1521	Avdelningschefer inom socialt och kurativt arbete, nivå 1
1741	Chefer inom friskvård, sport och fritid, nivå 1
2242	Psykoterapeuter
2271	Kiropraktorer och naprapater m.fl.
2611	Advokater
2641	Författare m.fl.
2651	Bildkonstnärer m.fl.
2655	Skådespelare
3230	Terapeuter inom alternativmedicin
3311	Mäklare inom finans
3334	Fastighetsmäklare
3412	Pastorer m.fl.
3421	Professionella idrottsutövare
3441	Trafiklärare
4420	Brevbärare och postterminalarbetare
5142	Hudterapeuter
5143	Massörer och massageterapeuter
5224	Optikerassistenter
6111	Odlare av jordbruksväxter, frukt- och bär
6122	Uppfödare och skötare av sällskapsdjur
6221	Fiskodlare
6222	Fiskare
7115	Anläggningsdykare
7116	Ställningsbyggare
7119	Övriga byggnads- och anläggningsarbetare
7121	Takmontörer
7124	Glastekniker
7133	Skorstensfejare
7213	Byggnads- och ventilationsplåtslagare
7312	Guld- och silversmeder
7319	Musikinstrumentmakare och övriga konsthantverkare
7521	Manuella ytbehandlare, trä
7534	Läderhantverkare och skomakare
7613	Provsmakare och kvalitetsbedömare
8113	Brunnsbörare m.fl.
8115	Bergsprängare
9411	Pizzabagare m.fl.
9520	Torg- och marknadsförsäljare

Källa: Medlingsinstitutet/Lönestrukturstatistiken

Rangordning av löner

Relativlöneförändringar avser huruvida lönen i ett yrke stiger eller sjunker över tid i förhållande till löner i andra yrken. Att enbart konstatera att en lön förändras så att den blir högre eller lägre än en annan lön säger dock inte så mycket i sig.

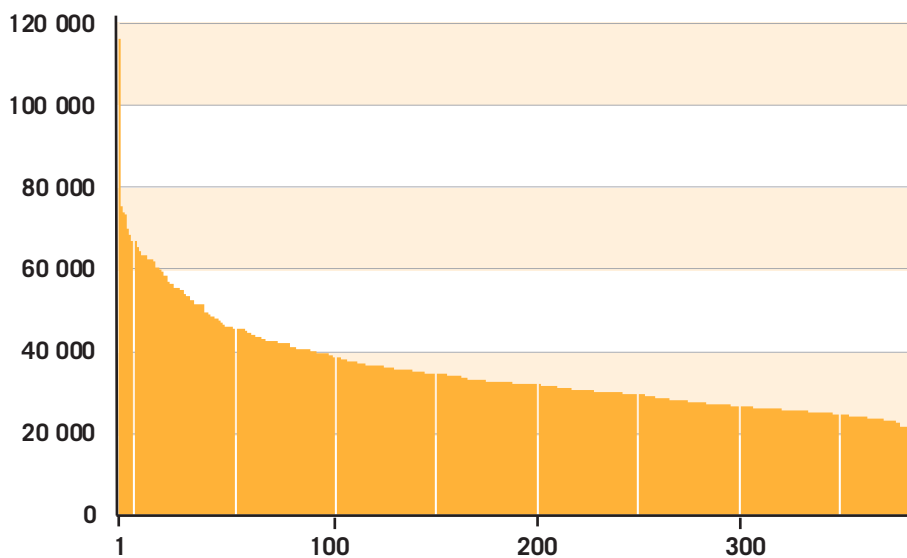
Detta är fallet eftersom en rangordning av genomsnittslönen i alla yrken¹ i regel medför att skillnaden mellan två näraliggande löner är mycket liten. I **diagram A1** visas genomsnittslönen för 383 yrken, rangordnade efter genomsnittlig grundlön 2017. Som diagrammet visar ryms många yrken inom liknande lönenivåer. Det förklaras av att yrkesindelningen är detaljerad (med flera hundra yrkesgrupper), i kombination med låg lönespridning. Sverige tillhör, tillsammans med Italien, Belgien och de övriga nordiska länderna, gruppen av länder med lägst lönespridning inom OECD.²

För majoriteten yrken innebär det följande. Om den genomsnittliga månadslönen i ett yrke förändras med omkring 100 kronor mer än i det yrke som ligger strax under eller över i rangordningen, räcker det för att yrkena ska byta plats i listan över genomsnittslöner.³

Att rangordningen i lön förändras mellan två tidpunkter är därmed snarare regel än undantag om så många yrkesgrupper som möjligt studeras. Mellan 2014 och 2017 ändrades rangordningen för 96 procent av de 383 yrkesgrupperna. I de resterande 4 procenten (14 yrken), där rangordningen var exakt densamma mellan 2014 och 2017, låg lönerna i regel antingen i toppen eller i botten av lönefördelningen. Det förklaras av att skillnaden mellan yrkens löner tenderar att vara större för de lägsta och de högsta lönerna jämfört med mer genomsnittliga löner.⁴ Allra vanligast var att lönen föll eller steg med som mest 5 placeringar.

-
- 1 Med alla yrken avses yrken utifrån den mest finfördelade yrkesindelning som finns att tillgå i officiell arbetsmarknadsstatistik. I många fall kan det rymmas flera yrken, roller, eller funktioner som ingår i en (1) viss statistisk kategori.
 - 2 År 2016 var lönen i Sverige för de högst avlönade 2,11 gånger högre än lönen för de lägst avlönade (kvoten mellan P90 och P10 var alltså 2,11). Bland länder med högre lönespridning kan nämnas Tyskland och Storbritannien med kvoten 3,4 och USA med en kvot på strax över 5.
 - 3 I mitten av rangordningen, dvs. strax under plats 200, finns yrken med genomsnittslöner strax över 30 000 kronor. Yrken med löner omkring 25 000 ligger 100 platser ner på rangordningen. Det betyder att det i genomsnitt skiljer endast 50 kronor mellan de närmaste rangordnade yrken där månadslönen finns i spannet 25 000-30 000 kronor. På motsvarande sätt skiljer det 100 kronor mellan yrken i intervallet 30 000-40 000 kronor per månad.
 - 4 Endast två yrken med exakt samma rangordning 2014 och 2017 låg i mitten av den yrkesmässiga lönefördelningen.

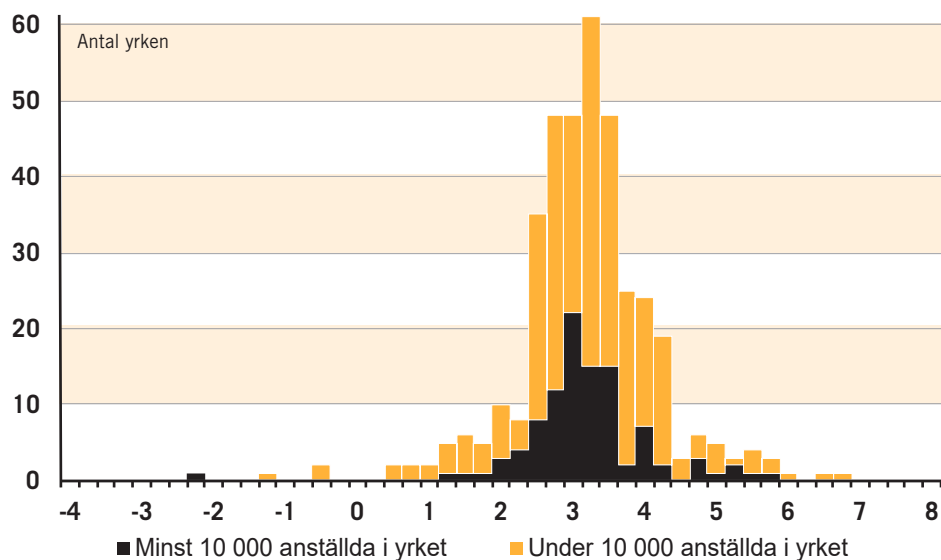
Diagram A1 383 yrkesgrupper rangordnade efter genomsnittlig grundlön 2017
Kronor



Källa: Medlingsinstitutet

Variation av löneökningstakter

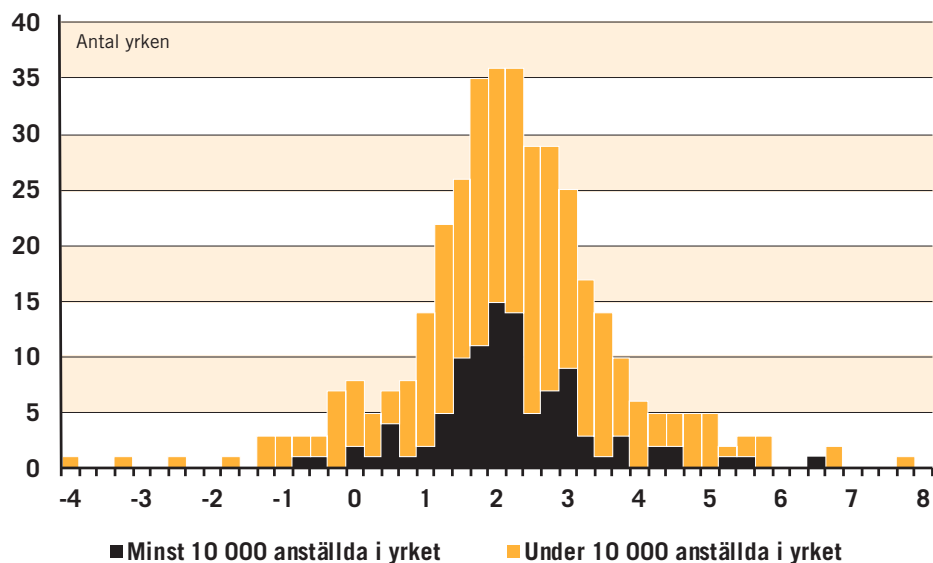
Diagram A2 Förändring av genomsnittslön, alla individer i yrket



Anmärkingar: Löneökningarna är beräknade för genomsnittlig grundlön enligt lönestrukturstatistiken och anges i intervall om 0,25 procentenheter. Varje stapel anger andelen löntagare som fått minst den löneökning som sammanfattar intervallet, men mindre än denna löneökning plus 0,25 procentenheter.

Källa: Medlingsinstitutet

Diagram A3 Förändring av genomsnittslön, alla individer i yrket
Standardvägd med avseende på ålder



Anmärkningar: Löneökningarna är beräknade för genomsnittlig grundlön enligt lönestrukturstatistiken och anges i intervall om 0,25 procentenheter. Varje stapel anger andelen löntagare som fått minst den löneökning som sammanfattar intervallet, men mindre än denna löneökning plus 0,25 procentenheter.

Källa: Medlingsinstitutet

Tabeller

Tabell A1 De 20 yrkena med högst genomsnittlig månadslön 2017

Yrke (SSYK-kod inom parentes)	Grundlön, alla individer förändring*	Grundlön, alla individer genomsnitt	Antal	Andel kvinnor	Snittålder
Chefer inom bank, finans och försäkring, nivå 1 (1611)	-0,6	116 300	1 300	39	48
General-, landstings- och kommundirektörer m.fl. (1112)	2,2	75 600	2 100	49	53
Specialistläkare (2211)	2,0	73 900	22 800	47	50
Verkställande direktörer m.fl. (1120)	0,9	73 300	26 100	18	50
Ekonomi- och finanschefer, nivå 1 (1211)	2,6	69 800	8 100	47	47
Forsknings- och utvecklingschefer, nivå 1 (1331)	0,5	68 300	3 000	20	48
Klinik- och verksamhetschefer inom hälsa och sjukvård, nivå 1 (1511)	5,1	67 200	2 500	70	52
Chefer inom bank, finans och försäkring, nivå 2 (1612)	4,5	67 000	3 200	46	46
IT-chefer, nivå 1 (1311)	6,6	64 300	3 300	19	46
Informations-, kommunikations- och PR-chefer, nivå 1 (1241)	2,9	63 500	1 900	45	48
Försäljnings- och marknadschefer, nivå 1 (1251)	2,4	63 400	15 400	22	46
Flygledare (3154)	2,7	63 300	700	43	44
Piloter m.fl. (3153)	-0,6	62 500	1 400	8	44
Förvaltnings- och planeringschefer (1230)	5,3	62 400	8 700	45	48
Personal- och HR-chefer, nivå 1 (1221)	1,9	62 300	3 700	59	46
Forsknings- och utvecklingschefer, nivå 2 (1332)	1,3	62 200	3 400	32	47
Traders och fondförvaltare (2414)	5,1	60 700	1 200	40	42
Chefer inom arkitekt- och ingenjörverksamhet, nivå 1 (1341)	3,2	60 500	3 000	21	49
Övriga chefer inom samhällsservice, nivå 1 (1591)	3,7	60 000	4 400	47	51
Fastighets- och förvaltningschefer, nivå 1 (1351)	5,0	59 700	800	30	48

*Löneökningstakt per år mellan 2014 och 2017 enligt lönestrukturstatistiken.

Källa: Medlingsinstitutet

Tabell A2 De 20 yrkena med lägst genomsnittlig grundlön 2017

Yrke (SSYK-kod inom parentes)	Grundlön, alla individer förändring*	Grundlön, alla individer genomsnitt	Antal	Andel kvinnor	Snittålder
Övriga djuruppfödare och djurskötare (6129)	2,4	23 500	1 200	81	32
Telefonister (4223)	1,5	23 500	5 700	72	36
Hovmästare och servitörer (5131)	3,1	23 300	18 400	66	31
Maskinoperatörer, blekning, färgning och tvättning (8151)	1,8	23 300	4 100	55	43
Uppfödare och skötare av lantbrukets husdjur (6121)	2,8	23 200	6 300	54	38
Personliga assistenter (5343)	1,6	23 200	82 800	71	39
Bärplockare och plantörer m.fl. (9210)	3,8	23 100	4 000	32	35
Croupierer och oddssättare m.fl. (4211)	1,4	23 000	500	73	36
Växtodlare och djuruppfödare, blandad drift (6130)	0,5	23 000	3 500	23	40
Barnskötare (5311)	2,4	23 000	90 400	90	39
Bartendrar (5132)	-0,7	22 700	9 100	42	28
Städare (9111)	1,9	22 400	83 000	76	43
Guider och reseledare (5113)	-2,5	21 700	1 300	72	31
Restaurang- och köksbiträden m.fl. (9412)	1,9	21 600	77 800	60	33
Vårdbiträden (5330)	1,7	21 500	75 300	78	36
Kassapersonal m.fl. (5230)	0,2	21 400	18 700	72	32
Marknadsundersökare och intervjuare (4226)	-1,8	21 300	700	65	40
Övriga servicearbetare (9629)	1,2	21 300	25 400	45	44
Kafé- och konditoribiträden (9413)	2,2	20 800	11 200	60	28
Övrig hemservicepersonal m.fl. (9119)	0,8	20 000	5 800	93	33

*Löneökningstakt per år mellan 2014 och 2017 enligt lönestrukturstatistiken..

Källa: Medlingsinstitutet

Tabell A3 Yrkena med högst ökningstakt av den genomsnittlig grundlön
Procent per år 2014–2017

Yrke (SSYK-kod inom parentes)	Grundlön, alla individer, förändring*	Grundlön, identiska individer, förändring*	Grundlön, alla individer, genomsnitt	Antal	Andel kvinnor
Industridesigner (2171)	11,0	5,6	47 300	2 000	25
Säljande butikshefer och avdelningschefer i butik (5221)	8,6	3,0	32 400	17 800	59
Optiker (2284)	8,2	5,1	35 300	4 000	97
Lantmätare (2164)	7,7	4,7	42 800	900	46
Fastighetsförvaltare (3335)	6,6	6,1	41 900	7 200	33
IT-chefer, nivå 1 (1311)	6,6	3,3	64 300	3 300	19
Förtroendevalda (4430)	6,4	5,2	31 800	400	23
Övriga ekonomer (2419)	6,2	3,4	46 300	14 500	62
Hotell- och konferenschefer, nivå 2 (1712)	5,9	3,5	35 800	900	65
Koreografer och dansare (2653)	5,7	8,1	30 000	300	60
Grundutbildade sjuksköterskor (2221)	5,6	5,0	34 300	47 000	89
Stålkonstruktionsmontörer och grovplåtsslagare (7215)	5,5	3,3	30 300	1 500	2

Chefer inom friskvård, sport och fritid, nivå 2 (1742)	5,4	4,1	35 100	500	42
Personal- och HR-chefer, nivå 2 (1222)	5,3	3,4	55 600	3 200	66
Målare (7131)	5,3	4,0	32 000	9 800	11
Förvaltnings- och planeringschefer (1230)	5,3	3,5	62 400	8 700	45
Traders och fondförvaltare (2414)	5,1	1,5	60 700	1 200	40
Klinik- och verksamhetschefer inom hälsa och sjukvård, nivå 1 (1511)	5,1	4,0	67 200	2 500	70
Fastighets- och förvaltningschefer, nivå 1 (1351)	5,0	3,6	59 700	800	30
Chefer inom handel, nivå 1 (1731)	4,9	3,8	54 000	1 700	34

*Löneökningstakt per år mellan 2014 och 2017 enligt lönestrukturstatistiken.

Källa: Medlingsinstitutet

Tabell A4 De 20 yrkena med högst ökningstakt av genomsnittlig grundlön, identiska individer
Procent per år 2014-2017.

Yrke (SSYK-kod inom parentes)	Grundlön, alla individer, förändring*	Grundlön, identiska individer, förändring*	Grundlön, alla individer, genomsnitt	Antal	Andel kvinnor
Finansanalytiker och investeringsrådgivare m.fl. (2413)	2,1	10,7	58 300	6 600	31
Bagare och konditorer (7612)	1,6	9,8	24 700	2 600	44
Djursjukskötare m.fl. (3240)	4,7	7,0	28 100	2 400	93
Tapetserare (7533)	2,8	6,5	25 800	500	54
Fastighetsförvaltare (3335)	6,6	6,1	41 900	7 200	33
Utvecklare inom spel och digitala media (2513)	1,7	6,0	42 200	4 100	12
Grundskollärare (2341)	4,2	5,9	32 900	105 300	74
Affärs- och företagsjurister (2614)	0,7	5,8	55 200	6 100	54
Övriga designer och formgivare (2179)	4,9	5,7	40 400	2 200	65
IT-säkerhetsspecialister (2516)	-0,7	5,7	42 100	4 400	11
Industridesigner (2171)	11,0	5,6	47 300	2 000	25
Doktorander (2314)	2,2	5,5	28 800	8 500	44
Tunnplåtslagare (7214)	2,5	5,3	30 200	2 300	0
Driftchefer inom bygg, anläggning och gruva, nivå 2 (1362)	3,1	5,3	44 700	11 600	6
Socialsekreterare (2661)	4,5	5,3	33 500	21 500	84
Regissörer och producenter av film, teater m.m. (2654)	1,2	5,2	36 600	3 000	45
Rektorer, nivå 2 (1412)	3,8	5,1	48 400	9 100	67
Optiker (2284)	8,2	5,1	35 300	4 000	97
Ingenjörer och tekniker inom bygg och anläggning (3112)	3,8	5,0	39 800	25 400	21
Grundutbildade sjuksköterskor (2221)	5,6	5,0	34 300	46 700	89

*Löneökningstakt per år mellan 2014 och 2017 enligt lönestrukturstatistiken.

Källa: Medlingsinstitutet

Tabell A5 De 20 yrkena med lägst ökningstakt av genomsnittlig grundlön
Procent per år 2014-2017.

Yrke (SSYK-kod inom parentes)	Grundlön, alla individer, förändring	Grundlön, identiska individer, förändring	Grundlön, alla individer, genomsnitt	Antal	Andel kvinnor
IT-säkerhetsspecialister (2516)	-0,5	5,7	42 300	4 200	10
Chefer inom bank, finans och försäkring, nivå 1 (1611)	-0,6	2,9	116 300	1 300	39
Trädgårdsodlare (6112)	-0,6	2,6	23 600	4 100	48
Idrottstränare och instruktörer m.fl. (3422)	-0,6	1,5	30 100	11 800	53
Piloter m.fl. (3153)	-0,6	4,7	62 500	1 400	8
Bartendrar (5132)	-0,7	2,5	22 700	9 100	42
Övriga maskin- och processoperatörer vid stål- och metallverk (8129)	-1,0	2,1	27 600	7 100	16
Forskarassistenter m.fl. (2313)	-1,0	3,0	39 800	1 400	43
Övriga yrken inom kultur och underhållning (3439)	-1,1	-0,4	30 900	1 500	26
Hotell- och konferenschefer, nivå 1 (1711)	-1,2	1,7	45 600	500	63
Bild- och sändningstekniker (3521)	-1,2	4,3	27 100	1 700	38
Övriga läkare (2219)	-1,5	2,8	40 500	4 900	52
Kabinpersonal m.fl. (5111)	-1,5	1,1	30 000	1 900	80
Receptarier (3213)	-1,6	3,4	29 400	3 000	91
Restaurang- och kökschefer, nivå 2 (1722)	-1,7	3,0	29 600	3 100	27
Marknadsundersökare och intervjuare (4226)	-1,8	3,0	21 300	700	65
Guider och reseledare (5113)	-2,5	1,0	21 700	1 300	72
Avdelningschefer inom förskola, nivå 1 (1421)	-3,0	4,4	39 200	500	74
Restaurang- och kökschefer, nivå 1 (1721)	-3,0	3,3	30 500	2 700	55
Driftchefer inom bygg, anläggning och gruva, nivå 1 (1361)	-4,3	4,0	53 500	5 400	8

*Löneökningstakt per år mellan 2014 och 2017 enligt lönestrukturstatistiken.

Källa: Medlingsinstitutet

Tabell A6 De 20 yrkena med lägst ökningstakt av genomsnittlig grundlön, identiska individer
Procent per år 2014-2017

Yrke (SSYK-kod inom parentes)	Grundlön, alla individer, förändring	Grundlön, identiska individer, förändring	Grundlön, alla individer, genomsnitt	Antal	Andel kvinnor
Slaktare och styckare m.fl. (7611)	0,0	1,7	27 000	3 600	13
Hotell- och konferenschefer, nivå 1 (1711)	-1,2	1,7	45 600	500	63
Storhushållsföreståndare (3452)	2,4	1,7	27 400	1 500	93
Musiker, sångare och kompositörer (2652)	1,7	1,7	34 100	4 500	49
Maskinoperatörer inom ytbehandling, trä (8174)	2,4	1,7	26 500	400	13
Idrottstränare och instruktörer m.fl. (3422)	-0,6	1,5	30 100	11 800	53
Traders och fondförvaltare (2414)	5,1	1,5	60 700	1 200	40
Ramppersonal, flyttkarlar och varupåfyllare m.fl. (9332)	1,0	1,4	23 900	6 600	15
Bensinstationspersonal (5225)	2,0	1,4	24 100	10 300	73
Evenemangs- och reseproducenter m.fl. (3332)	1,1	1,3	30 300	2 600	59
Chefer och ledare inom trossamfund (1540)	2,5	1,2	51 700	800	18

Kabinpersonal m.fl. (5111)	-1,5	1,1	30 000	1 900	80
Guider och reseledare (5113)	-2,5	1,0	21 700	1 300	72
Flygtekniker (3155)	-0,1	0,9	37 700	800	7
Bilreconditionerare, fönsterputsare och övriga rengöringsarbetare (9120)	2,5	0,7	24 000	6 400	16
Friskvårdskonsulenter och hälsopedagoger m.fl. (3424)	3,2	0,6	29 800	1 800	74
Fartygsbefäl m.fl. (3152)	2,8	-0,4	34 900	1 400	3
Övriga yrken inom kultur och underhållning (3439)	-1,1	-0,4	30 900	1 500	26
Stenhuggare m.fl. (8116)	1,2	-1,0	27 700	600	7
Kafé- och konditoribiträden (9413)	2,2	-2,1	20 800	11 200	60

*Löneökningstakt per år mellan 2014 och 2017 enligt lönestrukturstatistiken.

Källa: Medlingsinstitutet

Referenser

- Fryklund, I K, L. Micko och P. Skogar (2017):
”Stoppa urholkning av ersättning för assistans”,
Svenska Dagbladet, 17 juli 2017
- Göteborgs-Posten (2016): ”Fler väktare och ordningsvakter än poliser”,
Göteborgs-Posten, 13 juli 2016
- Konjunkturinstitutet (2018): ”Konjunkturläget Juni”
- Medlingsinstitutet (2014): ”Vad säger den officiella lönestatistiken
om löneskillnaden mellan kvinnor och män?”
- Medlingsinstitutet (2015): ”Lönebildning och jämställdhet”
- Medlingsinstitutet (2017a): ”Avtalsrörelsen och lönebildningen 2016”
- Medlingsinstitutet (2017b): ”Vad säger den officiella lönestatistiken
om löneskillnaden mellan kvinnor och män?”
- Medlingsinstitutet (2018a): ”Avtalsrörelsen och lönebildningen 2017”
- Medlingsinstitutet (2018b): ”Vad säger den officiella lönestatistiken
om löneskillnaden mellan kvinnor och män?”
- SOU 2004:43: ”Den könsuppdelade arbetsmarknaden”
- SOU 2014:81: ”Yrke, karriär och lön – kvinnors och mäns olika villkor
på den svenska arbetsmarknaden”
- Statistiska centralbyrån, SCB (2014): ”Yrkesregistret med yrkesstatistik
(YrkesReg), Statistikens framställning”
- Sveriges Radio (2017): ”Ordningsvakter tar över polisens arbete”,
på www.sr.se, *Sveriges Radio*, 30 juli 2017