Lönesättning och relativlöner ur ett jämställdhetsperspektiv

Ett regeringsuppdrag

MEDLINGS-
INSTITUTET

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.

Medlingsinstitutet

Box 1236

111 82 Stockholm

Telefon: 08-545 292 40

info@mi.se

www.mi.se

Form: MMX Reklambyrå

Innehåll

Förord **4**

Sammanfattning **5**

DEL 1 HUR DE CENTRALA KOLLEKTIVAVTALEN HAR KONSTRUERATS FÖR ATT UNDERLÄTTA DE LOKALA PARTERNAS ARBETE MED LÖNEFRÅGOR UR ETT JÄMSTÄLLDHETSPERSPEKTIV

1 Att arbeta med lönefrågor ur ett jämställdhetsperspektiv **8**

1.1 Löner regleras i kollektivavtal på förbundsnivå 9

1.2 Bestämmelsernas utformning kan skilja sig åt beroende på löneavtalens konstruktion 13

1.3 Allt jämställdhetsarbete syns inte i kollektivavtalen 14

1.4 Förebygga, hitta och rätta till är nyckelbegrepp i vår analys 15

1.5 Drygt hundra kollektivavtal ger en övergripande men inte fullständig bild 16

2 Bestämmelser om att främja jämställda löner finns i de flesta kollektivavtal **17**

2.1 Att förebygga, hitta och rätta till osakliga löneskillnader 18

2.2 Många kollektivavtal uppmärksammar föräldraledighet i samband med lönerevision 28

2.3 Bestämmelser om jämställd kompetensutveckling förekommer 32

DEL 2 RELATIVLÖNEFÖRÄNDRINGAR SOM HAR SKETT FÖR OLIKA YRKEN MELLAN 2014 OCH 2024

3 Utvecklingen på arbetsmarknaden **37**

3.1 Förändringar på arbetsmarknaden mellan 2014 och 2024 37

3.2 Löneutveckling per kön och sektor 40

3.3 Löneskillnad mellan kvinnor och män 42

3.4 Könssegregeringen på arbetsmarknaden 43

4 Relativlöneförändringar för olika yrken **44**

4.1 Förändring av relativlönen för yrken med minst 10 000 anställda 44

BILAGOR

Bilaga 1 Tidigare regeringsuppdrag 60

Bilaga 2 Kollektivavtal i urvalet 64

Bilaga 3 Medlingsinstitutets tidigare analyser ur ett jämställdhetsperspektiv 68

Förord

Sverige vande sig under en lång period fram till 2019 vid att utvecklingen mot jämställda löner i princip rullade på. De senaste åren har vi fått se att denna utveckling inte är självklar. Sedan 2019 har utvecklingen mot minskade löneskillnader mellan kvinnor och män legat still.

I Medlingsinstitutets regleringsbrev för 2025 gavs ett uppdrag om att myndigheten skulle analysera hur centrala kollektivavtal har konstruerats för att underlätta lokala parters arbete med lönefrågor ur ett jämställdhetsperspektiv och beskriva vilka relativlöneförändringar för olika yrken som skett mellan 2014 och 2024. Denna rapport försöker ge svar på dessa frågor.

Vår kartläggning visar att nästan alla undersökta centrala kollektivavtal innehåller bestämmelser om att främja jämställda löner. Detta visar att frågan är prioriterad och att parterna har en ambition att verka för jämställda löner. I de flesta av avtalen i vårt urval finns bestämmelser om att förebygga osakliga löneskillnader och i drygt hälften av avtalen beskrivs hur denna typ av löneskillnader ska hittas och korrigeras. Det är också vanligt med bestämmelser om hur föräldraledigas lönerevision ska hanteras. I viss utsträckning innehåller avtalen även bestämmelser om tillgången till jämställd kompetensutveckling.

När det gäller relativlöneutvecklingen för olika yrken visar rapporten att relativt stora relativlöneförändringar kan ske över tid, trots att Sverige har starkt normerad lönebildning som alla parter accepterar.

Studien visar att relativlöneförändringar är möjliga på svensk arbetsmarknad. Vinnarna under detta årtionde är framför allt ett antal stora kvinnodominerade akademikeryrken, som lärare, sjuksköterskor och socialsekreterare. I gruppen med snabbare löneutvecklingen finns också några mansdominerade yrken, som poliser, mjukvaru- och systemutvecklare och tjänstemän i byggbranschen.

Svensk arbetsmarknad är i konstant förändring. I vissa yrken blir det allt färre som arbetar, andra växer snabbt, könssammansättningen i olika yrken ändras och utbildningssystemet likaså. Andelen utrikesfödda på svensk arbetsmarknad ökade snabbt under 2014-2024. Jämställda löner är viktigt enligt arbetsmarknadens parter, men det finns också en massa andra frågor och faktorer som behöver hanteras i en väl fungerande lönebildning. Resultatet av detta är att utvecklingen mot minskade löneskillnader mellan kvinnor och män ibland går snabbare och ibland långsammare. Men inget pekar mot att utvecklingen går i fel riktning.

Irene Wennemo
Generaldirektör

Sammanfattning

I regleringsbrevet för 2025 gav regeringen Medlingsinstitutet ett särskilt uppdrag att analysera löneskillnader mellan kvinnor och män. Medlingsinstitutet ska för det första analysera hur de centrala kollektivavtalen har konstruerats för att underlätta de lokala parternas arbete med lönefrågor ur ett jämställdhetsperspektiv. Myndigheten ska för det andra redovisa vilka relativlöneförändringar som har skett för olika yrken under perioden 2014–2024. För det tredje ska Medlingsinstitutet initiera en diskussion i syfte att främja arbetsmarknadens parters arbete med att minska löneskillnader mellan kvinnor och män.

I **rapportens första del** redovisas hur de centrala kollektivavtalen utformats för att underlätta de lokala parternas arbete med lönefrågor ur ett jämställdhetsperspektiv. Medlingsinstitutet har studerat hur 101 centrala kollektivavtal är utformade för att underlätta de lokala parternas arbete med lönefrågor ur ett jämställdhetsperspektiv. Genomgången visar att nio av tio avtal innehåller bestämmelser om osakliga löneskillnader. Bestämmelsernas innehåll varierar mellan de olika avtalen när det gäller allt från omfattning till detaljeringsgrad.

Åtta av tio kollektivavtal i urvalet innehåller bestämmelser för att förebygga osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Det kan handla om att lönesättningen ska ske utan diskriminering och att samma principer för lönesättning ska gälla för kvinnor och män. Det förekommer också formuleringar om att grundprincipen är lika lön för lika arbete av lika värde. Vissa avtal betonar att faktorer som påverkar den individuella lönesättningen ska vara könsneutrala, och att lokala parter därför kan behöva se över dessa faktorer.

Cirka sex av tio undersökta kollektivavtal beskriver hur osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män kan hittas och rättas till. De kollektivavtal som vi har studerat innehåller olika skrivningar om lönekartläggning. Vissa ger endast korta hänvisningar, medan andra beskriver konkreta metoder och hur lokala parter kan samarbeta. Avtalen betonar ofta arbetsgivarens ansvar, men kan även ange att arbetstagare och arbetsgivare ska arbeta gemensamt med kartläggningen.

Anvisningar som rör hur osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män ska rättas till handlar ofta om att dessa skillnader ska elimineras. I några avtal är parterna något mer precisa hur det ska gå till – ibland genom att upprätta handlingsplaner. Kollektivavtalen varierar också när det gäller tidpunkten för eventuella justeringar av osakliga löneskillnader mellan allt från omgående till inom tre år.

Genomgången visar också att åtta av tio kollektivavtal i urvalet har särskilda regler för hur föräldralediga ska behandlas vid lönerevision, där flera avtal klargör att föräldralediga ska ingå i de ordinarie lönerevisionerna. I vissa fall preciserar avtalet att löneökningen ska baseras på den individuella arbetsinsatsen före ledigheten, eller att den som varit föräldraledig under en längre period ska garanteras det centrala avtalsvärdet.

Anvisningar om jämställd kompetensutveckling förekommer i två av tio kollektivavtal i vårt urval. Det finns bestämmelser som särskilt lyfter fram att de som har varit föräldralediga länge kan behöva kompetensutveckling när de kommer tillbaka till arbetet.

Regeringsuppdraget fokuserar på hur centrala kollektivavtal stödjer det lokala arbetet med löner och jämställdhet. Det innebär att vår analys inte inkluderar det omfattande arbete som parterna bedriver vid sidan av kollektivavtalen för att främja jämställda löner, både partsgemensamt och inom respektive organisation. Rapportens resultat ska därför läsas utifrån att den endast belyser vad som framgår av de centrala kollektivavtalen – inte hela det stöd- och utvecklingsarbete som pågår inom ramen för partsmodellen.

I **rapportens andra del** redovisas vilka relativförändringar som har skett för olika yrken mellan 2014 och 2024. Under den tioårsperioden har mycket hänt på arbetsmarknaden. Utbildningsnivån bland de anställda har höjts, andelen av de anställda som arbetar deltid har minskat och andelen utrikesfödda av de anställda har ökat. För att nämna några exempel.

I början av den studerade perioden minskade löneskillnaderna mellan kvinnor och män, men sedan 2019 har de varit oförändrade.

Vid beräkningen av relativlöneförändringarna ligger fokus på de yrken som hade minst 10 000 anställda 2024. Totalt handlar det om 117 yrken med sammanlagt 3,5 miljoner anställda, vilket motsvarade ungefär 75 procent av de anställda.

Tjänstemannayrken har haft större löneökningar än arbetaryrken. Av de 20 yrken med minst 10 000 anställda som haft störst höjning av grundlönen är 19 tjänstemannayrken. Samtidigt finns det många tjänstemannayrken som haft en sämre löneutveckling än det yrke som använts som referens. Även bland arbetaryrkena finns de som förbättrat grundlönen gentemot referensyrket, men för merparten av dem har relativlönen försämrats. Flera av de mest kvinnodominerade yrkena har förbättrat sin grundlön i förhållande till referensyrket. Det handlar då främst om kvinnodominerade tjänstemannayrken.

DEL 1

Hur de centrala kollektiv-avtalen har konstruerats för att underlätta de lokala parternas arbete med lönefrågor ur ett jämställdhetsperspektiv

1 Att arbeta med lönefrågor ur ett jämställdhetsperspektiv

Den svenska lönebildningen vilar på kollektivavtal och annat samarbete mellan parterna. Det innebär att utformningen av de centrala kollektivavtalen får stor betydelse för hur lönefrågor hanteras i praktiken, inte minst ur ett jämställdhetsperspektiv. Nästan alla centrala kollektivavtal innehåller bestämmelser för att underlätta de lokala parternas arbete med jämställda löner. Vi hoppas att de exempel som redovisas kan bidra till att främja arbetsmarknadens parters arbete med att minska löneskillnader mellan kvinnor och män.

En rättvisande beskrivning av hur de centrala kollektivavtalen har konstruerats för att underlätta de lokala parternas arbete med lönefrågor ur ett jämställdhetsperspektiv kräver närmare förståelse av hur centrala parter reglerar lönefrågor. Både kunskap om hur lönesättningen går till och hur kollektivavtalen är konstruerade är viktig för denna förståelse. Det beror på att graden av lokalt inflytande över lönesättningen varierar mellan olika avtal, vilket kan påverka både behovet av och utrymmet för att reglera frågan i det centrala kollektivavtalet.

I vårt uppdrag ingår att titta på hur de centrala kollektivavtalen har konstruerats för att underlätta de lokala parternas arbete. Men vår redovisning är avgränsad till de centrala kollektivavtalen, vilket betyder att rapporten inte ger en fullständig bild av parternas jämställdhetsarbete. Utöver bestämmelser i de centrala kollektivavtalen är det också vanligt att centrala parter på olika sätt underlättar för de lokala parterna vid sidan om de centrala avtalen. Det är bara parterna själva som kan avgöra hur de på bästa sätt kan underlätta de lokala parternas arbete med lönefrågor ur ett jämställdhetsperspektiv.

Hur de centrala parterna utformar skrivningarna i kollektivavtalen i syfte att underlätta för de lokala parterna skiljer sig åt. Ibland handlar det om bindande anvisningar som inte ger något utrymme för de lokala parterna att själva bestämma, medan andra avtal förutsätter att de lokala parterna fyller på med egna bedömningar och överenskommelser. Vissa skrivningar syftar snarare till att ge stöd och tips på hur lokala parter bör eller kan arbeta med lönefrågor i ett jämställdhetsperspektiv. I redovisningen lyfter vi både fram bindande **anvisningar** och icke bindande **stöd** till de lokala parterna. Citaten nedan visar några exempel på hur det kan se ut, där det första citatet är bindande och det andra snarare är stödjande (vår fetmarkering):

> Samma löneprinciper **ska** gälla för kvinnor och män liksom för yngre och äldre medarbetare. Föräldralediga omfattas av den årliga lönerevisionen.[1]

> Vid lönekartläggning enligt diskrimineringslagen **bör** de lokala parterna hitta och utveckla former för samverkan.[2]

Det är vanligt med formuleringar som börjar med en eller flera bindande anvisningar och som därefter ger stöd genom att öppna upp för lokala parter att utforma detaljerna (vår fetmarkering):

> Inför löneprocessen **ska** företaget och akademikerföreningen göra en gemensam analys av medlemsgruppens lönestruktur och aktuellt löneläge. Om det framkommer i analysen att det finns osakliga eller diskriminerande löneskillnader **ska** dessa justeras.
>
> Den gemensamma analysen **bör** utmynna i en diskussion om önskvärda förändringar i lönestrukturen och lönenivåerna. Det **kan** visa att det utöver lönerevisionen finns skäl att göra individuella justeringar, **till exempel** som följd av nyanställningar eller för att åtgärda eventuella osakliga löneskillnader i övrigt.[3]

Vår redovisning av de centrala kollektivavtalen utgår från hur lönesättningen går till och hur kollektivavtalen är utformade. I avsnitten 1.1–1.5 beskriver vi lönesättning vid anställningstillfället, formerna för kollektiva respektive individuella löneökningar samt hur olika avtalskonstruktioner kan påverka förutsättningarna för och behovet av lokalt stöd. Kartläggningen pekar inte bara ut anvisningar och stöd till lokala parter i avtalen, utan belyser även hur dessa är utformade. För att möjliggöra en systematisk analys har vi delat upp materialet utifrån tre övergripande dimensioner: att förebygga, att hitta och att rätta till osakliga löneskillnader. Vi behandlar också översiktligt de exempel på stöd som de centrala parterna erbjuder vid sidan av kollektivavtalen. Avslutningsvis redovisar vi vårt urval och våra avgränsningar.

1.1 Löner regleras i kollektivavtal på förbundsnivå

Sverige har varken lagstadgade minimilöner som anger någon bestämd lön för den som ska anställas eller någon lagstadgad rätt till årlig löneökning vare sig för den enskilda individen eller för kollektivet. Lönebildningen på den svenska arbetsmarknaden är en fråga för arbetsmarknadens parter. Löner regleras i kollektivavtal på förbundsnivå. Även om det inte finns några lagar om löner, finns det viss tvingande lagstiftning som påverkar lönesättningen. Det handlar då om regler som syftar till att förhindra diskriminerande lönesättning på grund av till exempel kön eller som missgynnar föräldralediga.

88 procent av alla anställda i Sverige arbetar hos arbetsgivare som är bundna av kollektivavtal. En stor fördel med att reglera anställningsvillkoren i kollektivavtal och inte i lag är att innehållet i avtalen kan anpassas till olika branscher. Men det betyder att det sällan går att rakt av jämföra de villkor som följer av ett specifikt avtal med de villkor som följer av ett annat. Det är vanligt att parterna inom olika avtalsområden gör olika avvägningar. Det kan bland annat handla om graden av lokalt och individuellt inflytande i lönebildningen, där branschförutsättningarna för förhandlingarna eller parternas lönepolitiska mål kan vara styrande.

En förutsättning för de lokala parternas arbete med lönefrågor ur ett jämställdhetsperspektiv är att de centrala avtalen tillåter att löneutrymmets fördelning åtminstone delvis bestäms lokalt. Det kan också handla om centrala överenskommelser om de lokala parternas arbete vid nyanställningar.

1.1.1 Lönen förhandlas vanligtvis individuellt vid anställningstillfället

Det finns principer för lönesättning i mer eller mindre detaljerad form i alla centrala kollektivavtal. Dessa principer ska användas för såväl anställda som för de som ska anställas.

Här följer ett exempel på hur dessa principer kan vara formulerade:

> Lönesättningen ska vara differentierad efter individuella eller andra grunder. Löneskillnader ska vara objektivt och väl motiverade. Lönen ska bestämmas med hänsyn till ansvaret och svårighetsgraden i arbetsuppgifterna och den anställdes sätt att uppfylla dessa. Ett svårare arbete som ställer högre krav på utbildning, skicklighet, ansvar och kompetens ska ge högre lön än ett enklare arbete. Hänsyn ska också tas till arbetsmiljön och förutsättningarna för hur arbetet kan utföras. Även marknadskrafterna påverkar löneavvägningen.[4]

De flesta kollektivavtal anger inte någon bestämd lön för den som ska anställas. Vid anställningstillfället förhandlas lönen i stället individuellt – i de fall som vi har sett ska förhandlingen utgå från de lägsta lönenivåer alternativt löneplaner eller tariffer som kollektivavtalet specificerar. Men olika avtalsområden skiljer sig åt när det gäller i vilken utsträckning som dessa nivåer används vid nyanställning.

Cirka 300 av de dryga 600 kollektivavtal om löner som finns i Sverige innehåller specificerade nivåer för lägsta tillåtna löner. Det finns stora skillnader mellan hur parterna väljer att utforma systemen för lägsta löner i de olika avtalen – både när det gäller nivå och villkor. Tjänstemannaavtalen bestämmer oftast lägstalönen utifrån ålder och ibland utifrån anställningstid. Arbetaravtal varierar ofta mer när det gäller hur lägstalönerna är utformade. Här används även befattningar/yrkesgrupper som indelningsgrund för lägstalönerna utöver ålder och anställningstid. Det är även vanligt med olika lägstalöner för anställda med eller utan yrkesutbildning.

Det är framför allt arbetaravtal och avtal tecknade av tjänstemannafacket Unionen som innehåller nivåer för lägstalöner.

Avtal som saknar specificerade lägstalöner har ibland bestämmelser om hur ingångslönen ska sättas. Här följer ett exempel:

> Ingångslönen ska sättas i paritet med likvärdiga befattningar inom företaget och fastställas enligt reglerna i denna bilaga och företagets lönepolicy och med utgångspunkt från kompetens (utbildning och erfarenhet) samt marknadskrafternas påverkan.[5]

1.1.2 Löneavtalen reglerar löneutrymme och fördelning mellan individer

Löneavtalen skiljer sig åt både när det gäller bestämmelser om avtalsområdets totala löneutrymme och när det gäller bestämmelser om hur detta utrymme ska fördelas på grupper och individer. Vissa centrala löneavtal slår fast löneutrymmets storlek och hur detta ska fördelas på grupper och individer, medan andra avtal överlåter till lokala parter att bestämma. Dessa två dimensioner (utrymmets storlek respektive fördelning) är också vägledande i Medlingsinstitutets kategorisering av löneavtalens konstruktioner, se faktaruta *De sju avtalskonstruktionerna*.

Drygt 70 procent av de anställda omfattas av löneavtal där de centrala avtalen fastställer löneutrymmet (se konstruktionerna 4, 5, 6 och 7 i faktarutan nedan). Central lönebildning är betydligt vanligare för arbetare (92 procent) än för tjänstemän (50 procent). Men endast ett fåtal löneavtal på arbetsmarknaden är normativa på det sättet att de inte tillåter högre löneökningar än de centralt avtalade. Det betyder att det lokala bestämmandet över lönerna i praktiken är större på hela arbetsmarknaden än vad som framgår av de centrala löneavtalen.

Totalt är det 88 procent av de anställda i Sverige som omfattas av kollektivavtal. Av dem som omfattas av kollektivavtal fördelas löneutrymmet helt eller delvis individuellt (konstruktionerna 1–6) för drygt 90 procent. Det betyder att lokala parter har ett stort inflytande över lönesättningen. Generella påslag förekommer framför allt för anställda som omfattas av arbetaravtal och där det lokala inflytandet därmed är litet (avtalskonstruktion 7). Knappt 25 procent av de anställda på arbetaravtal omfattas av avtal med denna konstruktion.

Skillnaderna mellan arbetare och tjänstemän är stora när det gäller avtal som innebär helt individuell lönesättning (konstruktionerna 1, 2 och 4). Av de som omfattas av kollektivavtal har drygt 10 procent av arbetarna individuell lönesättning, vilket ska jämföras med 85 procent av tjänstemännen. Sammanlagt omfattas knappt hälften (46 procent) av de anställda med kollektivavtal av individuell lönesättning utan några individgarantier.

Kollektivavtalsförhandlingar som rör lön sker följaktligen oftast på två olika nivåer – en central och en lokal nivå. Det betyder att lokala parter spelar en betydande roll för lönebildningen. Det gäller särskilt när löneutrymmet ska fördelas på individer. Mer information om hur löneavtalen är konstruerade finns i Medlingsinstitutets årsrapporter.

De sju avtalskonstruktionerna

Medlingsinstitutet delar in löneavtalen i följande sju avtalskonstruktioner:

1. *Lokal lönebildning utan central angivet utrymme*
   Löneutrymmet bestäms helt på lokal nivå utan central inblandning. Vid lönerevisionen sätts den nya lönen antingen av de lokala parterna eller i samtal mellan chef och medarbetare (så kallad lönesamtalsmodell).

2. *Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek*
   Löneutrymmet bestäms på lokal nivå, men det centrala avtalet innehåller tvingande bestämmelser om löneutrymmet som träder i kraft om de lokala parterna inte kan komma överens – en så kallad stupstock. Vid lönerevisionen sätts den nya lönen antingen av de lokala parterna eller i samtal mellan chef och medarbetare (så kallad lönesamtalsmodell).

3. *Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek och någon form av individgaranti*
   Löneutrymmet bestäms på lokal nivå, men det centrala avtalet innehåller tvingande bestämmelser om löneutrymmet och om en individgaranti som anger en garanterad minsta löneökning som träder i kraft om de lokala parterna inte kan komma överens – en så kallad stupstock. Avtal som enbart innehåller skrivningar om särskilda överläggningar för anställda med ringa eller ingen löneökning räknas inte in i denna avtalskonstruktion utan räknas som avtalskonstruktion 2. Vid lönerevisionen sätts den nya lönen antingen av de lokala parterna eller i samtal mellan chef och medarbetare (så kallad lönesamtalsmodell).

4. *Lönepott utan individgaranti*
   Det centrala avtalet anger löneutrymmet i form av en lönepott som de lokala parterna fördelar.

5. *Lönepott med individgaranti alternativt stupstock om individgaranti*
   Det centrala avtalet anger dels löneutrymmet i form av en lönepott för fördelning av de lokala parterna, dels en individgaranti alternativt stupstock om individgaranti som anger en garanterad minsta löneökning. Avtal som enbart innehåller skrivningar om särskilda överläggningar för anställda med ringa eller ingen löneökning räknas inte in i denna avtalskonstruktion utan räknas som avtalskonstruktion 4.

6. *Generell höjning och lönepott*
   Det centrala avtalet anger dels en generell lönehöjning, dels en lönepott som de lokala parterna fördelar.

7. *Generell höjning*
   Det centrala avtalet anger en generell lönehöjning som gäller alla anställda som omfattas av avtalet. Till konstruktion 7 räknas lönesystem som bygger både på tariffer och på ackord.

1.2 Bestämmelsernas utformning kan skilja sig åt beroende på löneavtalens konstruktion

Omfattningen av och innehållet i bestämmelserna i de centrala kollektivavtalen kan skilja sig åt beroende på löneavtalens konstruktion. Avtal där de centrala parterna helt har överlåtit till de lokala parterna att fördela löneutrymmet innebär ett stort lokalt handlingsutrymme, men ställer också större krav på de lokala parterna att hantera lönesättningen enligt avtalets principer. Här är antagligen behovet av anvisningar och stöd större än för löneavtal där löneutrymmet fördelas generellt eller sätts genom tariffer.

Centrala löneavtal kan också innehålla olika lönekonstruktioner för olika yrkesgrupper. Det betyder att det lokala stödet kan behöva skilja sig åt beroende på den lönemodell som de lokala parterna väljer. Ett exempel är att busschaufförer omfattas av lönesättning enligt löneplaner, medan andra yrkesgrupper inom avtalsområdet lönesätts enligt andra principer. Det betyder att skrivningar kan behöva skilja sig åt för olika grupper inom samma avtal.

I flera andra avtal öppnar de centrala parterna för att de lokala parterna kan välja mellan olika lönemodeller. Framför allt ger flera av Unionens avtal denna möjlighet, där modellerna ofta skiljer sig åt i fråga om de lokala parternas handlingsutrymme. Ett exempel på sådant avtal är Handelns tjänstemannaavtal mellan Svensk Handel och Unionen:

> Svensk Handel och Unionen har i detta kollektivavtal tre skilda lönemodeller, bilaga 3 (centralt löneavtal), bilaga 4 (centralt löneavtal med löneöversyn) och bilaga 5 (lokalt löneavtal). De centrala parterna är överens om att det är av särskild vikt att företagen iakttar en långsiktighet i val av lönemodell.
>
> Företag har efter förhandling enligt medbestämmandelagen möjlighet att byta lönemodell. Sådan förhandling ska ske minst sex månader innan nästkommande lönerevisionsdatum. Härvid ska företaget med tjänstemannaklubben gå igenom aktuell lönestruktur för vid företaget anställda tjänstemän. Det är av vikt att parterna försöker att komma överens i valet av lönemodell. Byte av lönemodell kan endast ske en gång inom avtalsperioden.[6]

1.3 Allt jämställdhetsarbete syns inte i kollektivavtalen

Vi har analyserat hur de centrala kollektivavtalen har konstruerats för att underlätta de lokala parternas arbete med lönefrågor ur ett jämställdhetsperspektiv. Utöver bestämmelser i de centrala kollektivavtalen är det också vanligt att de centrala parterna på olika sätt ger stöd till de lokala parterna vid sidan av avtalen. Vi beskriver här några exempel på centrala parters arbete med jämställda löner vid sidan av kollektivavtalen för att visa hur det kan se ut.

Inom det statliga området finns Partsrådets löneverktyg BESTA-vägen, som Arbetsgivarverket, OFR/S,P,O, Saco-S och Seko har tagit fram som ett metodstöd till de lokala parterna i lönebildningsarbetet. Metoden fokuserar på den del som handlar om att säkerställa att det inte uppstår osaklighet i lönesättningen på grund av kön.[7]

Vårdföretagarna inom Almega och Kommunal har tillsammans tagit fram skriften *Den lokala löneprocessen och individuell lönesättning. Tips och idéer för lönearbetet*. Skriften är till för att uppmuntra de lokala parterna att utveckla löneprocessen och lönesystem som premierar ökade arbetsinsatser och yrkesutveckling. Parterna anser också att ett väl fungerande lönesystem förhindrar att lön sätts på osakliga grunder, som exempelvis kön.

Industrirådet[8] har tagit fram den gemensamma handledningen *Diskriminering och likabehandling. En handledning.* Handledningen är ett hjälpmedel för såväl företag som lokala fackliga företrädare att hantera frågor som har samband med diskrimineringslagen. Den beskriver till exempel hur arbetet med lönekartläggning och analys kan gå till.[9]

IKEM – Innovations- och kemiarbetsgivarna har tillsammans med sina fackliga motparter (IF Metall, Sveriges Ingenjörer, Unionen, Ledarna och Naturvetarna) tagit fram en handbok för lönekartläggning. Handboken beskriver bland annat steg för steg hur en kartläggning och analys enligt diskrimineringslagen kan genomföras samt vad den skriftliga dokumentationen ska innehålla.[10]

Arbetsmarknadens parter arbetar även var för sig på olika sätt med frågan om jämställda löner. De arbetar också med jämställdhetsfrågor utifrån andra aspekter än lön, både inom ramen för och utanför kollektivavtalen. Det kan exempelvis handla om avtalsbestämmelser eller partsgemensamma arbeten som rör heltid som norm eller andra åtgärder i syfte att säkerställa lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet. En kartläggning av detta ligger dock utanför ramen för vårt regeringsuppdrag.

Jämställdhetsavtalet från 1983 fortfarande aktuellt på några avtalsområden

1983 träffades ett jämställdhetsavtal mellan LO, PTK och SAF (i dag Svenskt Näringsliv) där organisationerna förband sig ”att verka för att ett målinriktat arbete bedrivs för att främja jämställdhet mellan kvinnor och män inom det gemensamma avtalsområdet.” Parterna rekommenderade förbunden på ömse sidor att anta jämställdhetsavtalet som kollektivavtal. Ett av målen i avtalet är att kvinnor och män ska ha lika lön för arbete av lika värde och även i övrigt lika anställningsvillkor. När det gäller kompetensutveckling finns det bestämmelser om att män och kvinnor ska erbjudas lika möjligheter, men att riktade utbildningsinsatser i syfte att bryta en ojämn fördelning mellan män och kvinnor i viss sysselsättning bör eftersträvas. Arbetsgivaren och de lokala fackliga organisationerna ska enligt avtalet fortlöpande samverka för att uppå avtalets jämställdhetsmål. Jämställdhetsavtalet antogs av många förbund på båda sidor och har blivit en del av flera centrala kollektivavtal.

I februari 1990 fattade SAF:s styrelse ett beslut om att arbetsgivarförbunden på branschnivå skulle genomföra förhandlingar framöver. Det förändrade spelreglerna på den svenska arbetsmarknaden i grunden. SAF kunde fortsätta att hantera förhandlingar i övergripande frågor av gemensamt intresse, exempelvis försäkrings- och pensionsfrågor, men tyngdpunkten i förhandlingssystemet försköts tydligt till förbunden.

Denna förändring kom att få betydelse några år senare. I februari 1995 sade PTK upp jämställdhetsavtalet, vilket innebar att det upphörde att gälla i maj samma år för de förbund som var anslutna till PTK. Bakgrunden var enligt PTK att organisationen, tillsammans med LO, hade begärt förhandlingar med SAF om ett nytt jämställdhetsavtal. SAF avböjde och hänvisade i stället till förbunden – i linje med den nya ordningen – och då valde PTK att säga upp avtalet.

Såvitt Medlingsinstitutet känner till lever jämställdhetsavtalet kvar för de parter som är medlemmar i Svenskt Näringsliv respektive LO och som har antagit det mellan sig på förbundsnivå.

1.4 Förebygga, hitta och rätta till är nyckelbegrepp i vår analys

Vi har inte bara kartlagt i vilka kollektivavtal det finns anvisningar och stöd till lokala parter, utan även hur bestämmelserna ser ut. Därför har vi strukturerat kartläggningen utifrån de tre övergripande dimensionerna att förebygga, hitta och rätta till. Detta ska inte blandas ihop med begreppen upptäcka, åtgärda och förhindra som står i diskrimineringslagens bestämmelser om lönekartläggning (se vidare under avsnitt 2.1.2). Vår analys handlar om innehållet i de centrala kollektivavtalen och har inte direkt med lagstiftningen att göra. Bestämmelserna i avtalen ska i stället ses mot bakgrund av diskrimineringslagens krav.

Utifrån dimensionerna förebygga, hitta och rätta till har vi undersökt följande tre områden: osakliga löneskillnader, föräldraledighet och kompetensutveckling (se vidare nedan om urvalet och avgränsningen av de tre områdena). Vi räknar in skrivningar i de centrala avtalen som rör föräldralediga så länge de har någon koppling till lön. Kvinnor tar nämligen i genomsnitt ut mer föräldraledighet än män, vilket gör att bestämmelser om lönerevision under ledighet kan påverka arbetet med att minska löneskillnaderna mellan kvinnor och män. När det gäller kompetensutveckling har vi tagit med skrivningar med koppling till lön och kön. Även frågan om jämställd kompetensutveckling är en viktig del i det lokala arbetet för jämställda löner. Om kvinnor och män inte får likvärdiga möjligheter att utveckla sin kompetens riskerar detta att både bidra till och förstärka ojämställda löner.

1.5 Drygt hundra kollektivavtal ger en övergripande men inte fullständig bild

Urvalet av undersökta kollektivavtal följer i stort de avtal som valdes ut i 2015 års rapport, se bilaga 1. De utvalda avtalen begränsar sig främst till avtal som omfattar minst 10 000 arbetstagare. Därtill har ytterligare några avtal tillkommit för att säkerställa att redovisningen blir representativ för hela arbetsmarknaden. Vi har undersökt 101 av drygt 600 avtal, se bilaga 2 för en fullständig förteckning över de inkluderade avtalen. Det betyder att redovisningen inte utgör någon fullständig redogörelse av alla avtalsbestämmelser, utan att den snarare ger exempel på skrivningar från de utvalda avtalen.

De kollektivavtal som har valts ut varierar i hur löneavtalen är konstruerade när det gäller fördelningen av löneutrymmet på grupper och individer. Vi har valt ut allt från avtal där löneutrymmet fördelas generellt (alla får lika mycket) till avtal där löneutrymmet fördelas individuellt – ibland villkorat med en individgaranti. Orsaken till att vi även har inkluderat löneavtal där löneutrymmet fördelas generellt eller via tariffer är att vi inte vill utelämna någon typ av avtal när vi studerar om det finns skrivningar i de centrala avtalen som rör lokala parters arbete att säkerställa att inga osakliga löneskillnader uppstår mellan kvinnor och män. Det gäller exempelvis vid anställningstillfället, vid föräldraledighet eller möjligheterna till kompetensutveckling.

Denna analys ger inte någon fullständig bild över det arbete som centrala parter gör för att underlätta de lokala parternas arbete med lönefrågor ur ett jämställdhetsperspektiv. Det uppdrag som Medlingsinstitutet har fått är begränsat till de skrivningar som finns i de centrala kollektivavtalen rörande lönefrågor ur ett jämställdhetsperspektiv. Denna begränsning behöver man ha i åtanke när man läser denna rapport. Uppdragets avgränsning innebär också att analysen fokuserar på lön och inte inkomst. Det medför att vi inte har tagit hänsyn till skrivningar som avser hel- och deltidsarbete, kompletterande föräldrapenning samt olika anställnings- och löneformer.

2 Bestämmelser om att främja jämställda löner finns i de flesta kollektivavtal

Vår kartläggning visar att nästan alla undersökta centrala kollektivavtal innehåller skrivningar om att förebygga, hitta och rätta till ojämställda löner. Genomgången visar också att många avtal innehåller särskilda regler för hur föräldralediga ska behandlas vid lönerevision. Bestämmelser om jämställd kompetensutveckling är mer ovanligt.

Vår genomgång visar att nio av tio kollektivavtal i urvalet innehåller anvisningar eller stöd till de lokala parterna i frågor som rör osakliga löneskillnader. Detta tyder på att frågan är prioriterad och att parterna har en tydlig ambition att motverka ojämställda löner. Samtidigt vill vi understryka att det inom detta område inte är möjligt att genom bestämmelser i kollektivavtal avvika från de krav som följer av lagstiftning.

Anvisningar eller stöd från de centrala parterna om hur osakliga löneskillnader kan förebyggas återfinns i åtta av tio avtal. I omkring sex av tio avtal finns bestämmelser om hur de lokala parterna kan hitta respektive rätta till osakliga löneskillnader. I drygt fyra av tio avtal finns anvisningar eller stöd som i någon mån fångar upp alla de tre perspektiven förebygga, hitta och rätta till. Här följer ett exempel på en anvisning som i ett stycke anger vad de lokala parterna ska göra och som täcker in alla tre dimensionerna:

> Diskriminerande eller andra omotiverade löneskillnader mellan anställda skall inte förekomma. Inför de lokala löneförhandlingarna skall de lokala parterna tillsammans analysera om diskriminerande eller på annat sätt sakligt omotiverade löneskillnader förekommer. Framgår det av dessa analyser att omotiverade skillnader finns i företaget skall dessa justeras i samband med förhandlingarna. Vid konstaterade brott mot Diskrimineringslagens förbud mot osakliga löneskillnader skall justeringar göras utanför pott.[11]

I åtta av tio avtal finns bestämmelser som gäller lönesättningen för föräldralediga. I de flesta fall handlar det om att förebygga att osakliga löneskillnader uppstår i samband med föräldraledighet. Omkring två av tio centrala kollektivavtal innehåller skrivningar med ett jämställdhetsperspektiv på kompetensutveckling. I samtliga av dessa handlar det om att förebygga löneskillnader mellan kvinnor och män genom jämställd tillgång till kompetensutveckling.

I detta kapitel presenterar vi olika exempel på skrivningar i vårt urval av centrala kollektivavtal inom skilda branscher och sektorer. För läsbarhetens skull redovisar vi inte alla skrivningar om osakliga löneskillnader som finns i kollektivavtalen. Genom att lyfta fram variationer i skrivningar och angreppssätt vill vi fördjupa diskussionen om hur arbetsmarknadens parter kan förstärka arbetet för jämställda löner. Vår förhoppning är att de exempel som vi har valt att lyfta fram kan bidra till den tredje delen av vårt uppdrag, nämligen att initiera en diskussion i syfte att främja arbetsmarknadens parters arbete med att minska löneskillnader mellan kvinnor och män.

2.1 Att förebygga, hitta och rätta till osakliga löneskillnader

Arbetet mot osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män vilar både på lagstiftning och kollektivavtal. Genomgången visar att nio av tio avtal i urvalet innehåller skrivningar om osakliga löneskillnader. I de avtal där löneutrymmet fördelas lokalt har vi inte funnit något starkt samband mellan graden av handlingsutrymmet och avtalens utformning när det gäller jämställda löner. Bestämmelserna i avtal med individuell lönesättning är ofta inte mer utförliga än bestämmelserna i avtal som innehåller individgarantier.

För att ge en systematisk och lättillgänglig överblick har vi valt att dela upp det här avsnittet i bestämmelser om att förebygga, hitta och rätta till osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Många centrala kollektivavtal har som sagt bestämmelser där alla tre delarna ingår och det är endast arbetsmarknadens parter som har helhetsbilden av hur det ser ut för respektive avtalsområde.

2.1.1 Nästan alla centrala kollektivavtal innehåller bestämmelser för att förebygga osakliga löneskillnader

De allra flesta kollektivavtalen innehåller skrivningar om hur osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män ska förebyggas. Flera avtal anger i allmänna ordalag att lönerna inte ska vara diskriminerande eller att arbetsgivaren ska följa bestämmelserna i diskrimineringslagen. En vanlig formulering är att lönesättningsprinciperna ska vara kända och inte diskriminerande. Ofta, men långt ifrån alltid, nämns specifikt diskriminerande och/eller osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Ibland betonar avtalet samtliga diskrimeringsgrunder:

> Lönesättning ska ske utan diskriminering. Osakliga löneskillnader i lön beroende på kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder ska inte förekomma.[12]

> Samma lönesättningsprinciper ska gälla för kvinnor och män i företaget och lönesättningen ska vara saklig.[13]

Det finns även avtal som särskilt lyfter fram diskrimineringslagens krav på lika lön för likvärdiga arbeten genom att skriva följande:

> Kvinnor och män ska ha lika lön för arbete av lika värde.[14]

I flera kollektivavtal är det tydligt att de centrala parterna inte begränsar sig till löneskillnader som i rättslig mening kan anses som diskriminerande:

> Diskriminerande eller andra sakligt omotiverade skillnader i löner eller andra anställningsvillkor mellan anställda ska inte förekomma.[15]

Det förekommer även formuleringar om att grundprincipen är lika lön för lika eller likvärdigt arbete. I några fall finns det anvisningar som lyfter fram de individuella faktorerna:

> Grundprincipen är att män och kvinnor ska ha lika lön för arbete som är lika eller som är att betrakta som likvärdigt om inte löneskillnaderna beror på faktorer som gäller för den individuella lönesättningen.[16]

I flera avtal slår de centrala parterna fast att det är tillräckligt att använda samma tillämpning och samma principer/lönekriterier för kvinnor och män för att förebygga osakliga löneskillnader:

> Samma värdering och tillämpning beträffande principer för lönesättning ska gälla samtliga anställda vilket medför att osakliga och diskriminerade löneskillnader inte ska förekomma.[17]

> Samma värdering och tillämpning av ovanstående principer ska gälla såväl för kvinnor som för män vilket medför att eventuella osakliga löneskillnader mellan dem elimineras.[18]

Om de lönekriterier som finns saknar jämställdhetsperspektiv kan osakliga löneskillnader uppstå även om kriterierna tillämpas lika för kvinnor och män. I några kollektivavtal ger därför de centrala parterna anvisningar om att lönekriterierna och löneprocessen ska utformas på ett sätt som förbättrar förutsättningarna att förebygga osakliga löneskillnader:

> Det är av stor betydelse att bedömningen av de faktorer som påverkar lönen för tjänstemännen sker på så objektiva grunder som möjligt.
>
> Faktorer för den individuella lönesättningen ska givetvis vara könsneutrala.[19]

> De lokala parterna skall inför löneförhandlingarna analysera om diskriminerande eller på annat sätt sakligt omotiverade löneskillnader förekommer.
>
> Diskriminerande eller andra sakligt omotiverade skillnader i löner eller andra anställningsvillkor mellan anställda skall inte förekomma. Detta kan bl.a. innebära en översyn av de faktorer som skall tillmätas betydelse vid lönesättningen.[20]

Ibland är anvisningarna mer allmänt hållna. Då är det är upp till de lokala parterna att avgöra hur processen ska utformas för att förhindra osakliga eller diskriminerande löneskillnader:

> Vid genomgång och planering ingår att diskutera: (...)
> – hur löneprocessen ska förhindra att det förekommer osakliga löneskillnader p.g.a. kön.[21]

> Lokala parter ska kvalitetssäkra att diskriminerande eller osakliga löneskillnader inte förekommer inom avtalsområdet. Lokala parter ska därför gå igenom lönesättningen i syfte att upptäcka och förhindra diskriminerande eller osakliga löneskillnader mellan arbetstagarna.[22]

Det finns också exempel på formuleringar som uppmanar parterna att aktivt utforma löneprinciperna så att de bidrar till att öka jämställdheten:

> Vid fastställandet av gemensamma löneprinciper bör följande frågor besvaras: (...)
> - Hur bidrar lönesättningen till jämställdhet?[23]

Några avtal visar att parterna anser att god kunskap och väl underbyggt statistiskt underlag är avgörande för att kunna bedriva ett effektivt jämställdhetsarbete:

> De centrala parterna är angelägna om att arbetet med att säkerställa att det inte finns osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män ska kunna bedrivas utifrån goda förutsättningar. En grundläggande förutsättning för att arbetet ska bli framgångsrikt är att det finns god kunskap och medvetenhet kring genusfrågor. Det är också viktigt att det finns ett välunderbyggt statistiskt underlag att arbeta utifrån. De lokala parterna diskuterar och fastställer vilket behov som finns samt vilken utbildning och kompetensutveckling som behövs.[24]

Ett par kollektivavtal lyfter även fram fördelningen av arbetsuppgifter mellan kvinnor och män och vikten av att ta vara på kvinnor och mäns olika kunskaper och erfarenheter:

> Kvinnor och män ska behandlas lika och ha lika möjligheter till arbete och utveckling. Ett medel härför är en jämnare fördelning mellan kvinnor och män i olika arbetsuppgifter. Detta är av betydelse för arbetsplatsens effektivitet, bl a genom att man härigenom kan ta tillvara både kvinnors och mäns olika kunskaper och erfarenheter.
>
> De lokala parterna ska i enlighet med jämställdhetslagens intentioner bedriva ett aktivt samarbete med målsättning att eliminera löneskillnader mellan män och kvinnor som gör lika eller likvärdigt arbete.[25]

I kollektivavtalen som ingår i urvalet är det mycket ovanligt med anvisningar som gäller att förebygga osakliga löneskillnader i samband med nyanställning eller befordran. Men det finns exempel:

> Vid nyanställning och befordran sätts lön i paritet med likvärdiga arbetsuppgifter och med hänsyn till arbetstagarens kunskap och erfarenhet.[26]

2.1.2 Kartläggning krävs för att hitta osakliga löneskillnader

Osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män måste hittas för att de ska kunna rättas till. Både diskrimineringslagen och EU:s lönetransparensdirektiv kräver att arbetsgivarna kartlägger löneskillnader mellan kvinnor och män. Ett kollektivavtal får inte tillåta avvikelser från dessa krav. Skrivningarna i kollektivavtalen måste därför läsas mot bakgrund av de krav som lagarna redan ställer på arbetsgivaren. Finns det inte några kollektivavtalsbestämmelser på några avtalsområden kan det bero på att parterna har valt att inte reglera det som redan framgår av tvingande lagstiftning.

De kollektivavtalade bestämmelserna om lönesättning kan dessutom ha mer fokus på individens prestation i jämförelse med diskrimineringslagen som bland annat handlar om att kartlägga arbeten (och inte individer) som är att betrakta som lika. Det här kan betyda att arbetsgivare arbetar med två processer; lönekartläggning enligt lag respektive löneprocess enligt kollektivavtal.

När detta skrivs i början av mars 2026 är bestämmelserna om lönekartläggning i diskrimineringslagen under omarbetning med anledning av lönetransparensdirektivet. Någon proposition med regeringens förslag på hur de nya bestämmelserna ska se ut har inte lagts fram för riksdagen. Bestämmelserna i faktarutan nedan är de som gäller när detta skrivs och visar de lagkrav på lönekartläggning som parterna har haft att förhålla sig till i de centrala kollektivavtal som ingår i urvalet för den här rapporten.

Lönekartläggning är en del av de aktiva åtgärder som arbetsgivaren är skyldig att bedriva enligt diskrimineringslagen. I detta arbete ska arbetsgivare och arbetstagare samverka.

Diskrimineringslagens krav på lönekartläggning

Arbetsgivarens arbete med lönekartläggning

8 § I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män ska arbetsgivaren varje år kartlägga och analysera

1. bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren, och
2. löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

9 § Arbetsgivaren ska analysera om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Analysen ska särskilt avse skillnader mellan

1. kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika,
2. en grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och en grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat, och
3. en grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och en grupp med arbetstagare som utför arbete som inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat men ger högre lön trots att kraven i arbetet bedömts vara lägre.

10 § Ett arbete är att betrakta som likvärdigt med ett annat arbete om det utifrån en sammantagen bedömning av de krav arbetet ställer och dess natur kan anses ha lika värde som det andra arbetet. Bedömningen av de krav arbetet ställer ska göras med beaktande av kriterier som kunskap och färdigheter samt ansvar och ansträngning. Vid bedömningen av arbetets natur ska särskilt arbetsförhållandena beaktas.

Diskrimineringslag (2008:567)

Lönetransparensdirektivet innehåller ytterligare krav. En arbetsgivare som har 100 eller fler anställda ska rapportera in uppgifter om löneskillnader mellan kvinnor och män till ett övervakningsorgan. Arbetsgivare som sysselsätter mellan 100 och 249 arbetstagare ska sammanställa en lönerapport var tredje år och arbetsgivare som sysselsätter 250 eller fler anställda ska sammanställa en lönerapport varje år.

Lönetransparensdirektivets krav på lönerapportering

Lönerapporteringen ska innehålla information om:

1. löneskillnader mellan könen,
2. löneskillnader mellan könen som gäller lönetillägg eller rörliga ersättningar,
3. medianlöneskillnader mellan könen,
4. medianlöneskillnaden mellan könen som gäller lönetillägg och rörliga ersättningar,
5. andelen kvinnliga och andelen manliga arbetstagare som får lönetillägg eller rörliga ersättningar,
6. andelen kvinnliga respektive manliga arbetstagare i varje lönekvartil och
7. löneskillnader mellan könen i varje arbetstagarkategori fördelat på ordinarie grundlön samt lönetillägg eller rörliga ersättningar.

Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2023/970 av den 10 maj 2023 om stärkt tillämpning av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete genom insyn i lönesättningen och efterlevnadsmekanismer

Flera kollektivavtal hänvisar till lönekartläggning enligt diskrimineringslagens bestämmelser. Några hänvisningar är korta, medan andra är mer utförliga. Avtalen varierar också när det gäller hur de beskriver ansvaret för lönekartläggningen. Vissa avtal betonar arbetsgivarens ansvar, medan andra beskriver att arbetstagare och arbetsgivare ska eller åtminstone bör arbeta gemensamt med kartläggningen.

> Löneavtalet förutsätter att arbetsgivaren bl.a. kartlägger och analyserar sina löner som underlag till överläggning inför löneöversyn. Därutöver kräver diskrimineringslagen kartläggning och analys ur jämställdhetssynpunkt.[27]

> De lokala parterna ska kartlägga och analysera lönesituationen på arbetsplatsen utifrån Diskrimineringslagens krav. Särskilt ska osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män beaktas. Kartläggningen och analysen ska genomföras så att kravet på den enskildes integritet tillgodoses.[28]

> Arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen ska kartlägga och analysera lönesituationen på arbetsplatsen utifrån diskrimineringslagens (2008:567) krav. Särskilt ska osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män beaktas.
>
> Kartläggningen och analysen ska genomföras så att kravet på den enskildes integritet tillgodoses. Kartläggningen och analysen ska också omfatta frågan om omotiverade skillnader i fråga om löneläge och löneutveckling finns.[29]

> Arbetsgivare och arbetstagare ska enligt diskrimineringslagen särskilt verka för att utjämna och förhindra skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. En viktig del i detta arbete är de lönekartläggningar som arbetsgivarna i samverkan med arbetstagarna ska göra i syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader.
>
> Arbetet med att eliminera osakliga löneskillnader intensifieras och därför ska lönekartläggningar i enlighet med diskrimineringslagen göras årligen. Dessa kartläggningar omfattar samtliga grupper av anställda oavsett hur de statistiskt är kodade.[30]

> Vid lönekartläggning enligt diskrimineringslagen bör de lokala parterna hitta och utveckla former för samverkan.[31]

Flera av kollektivavtalen har anvisningar som säger att de lokala parterna ska göra en jämställdhetsanalys av lönerna inför löneförhandlingarna:

> De lokala parterna ska inför de löneförhandlingar, som ska ske enligt avtalen, analysera kvinnornas löner i förhållande till männens.[32]

> De lokala parterna träffas därefter i god tid inför lönerevisionstidpunkten för att genomföra följande: (...)
>
> – en genomgång av medlemmarnas lönestruktur samt eventuella behov av särskilda lönejusteringar för att justera osakliga eller diskriminerande löneskillnader.[33]

> Inför den årliga lönerevisionen genomför de lokala parterna en löneöversyn där lönestrukturen på företaget ses över. (...)
>
> För att kartlägga eventuellt osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor skall, där så är påkallat, en analys av företagets lönestruktur göras.[34]

> De lokala löneförhandlingarna ska inledas med att de lokala parterna gemensamt gör en genomgång av kollektivavtalets § 5 mom 1, reglerna i löneavtalet samt grunderna för lönesättning på det enskilda företaget. Syftet med denna genomgång är att undvika godtycke och nå rättvisa i lönesättningen. Vid detta tillfälle ska företaget visa att den löneanalys som krävs enligt jämställdhetslagen har utförts under det föregående kalenderåret.
>
> Om så inte skett ska en sådan analys göras.[35]

Ett fåtal kollektivavtal stödjer de lokala parterna genom konkreta skrivningar som visar hur de kan göra en lönekartläggning:

> Arbetsgivare med mer än nio anställda kartlägger varje år löneskillnaderna mellan män och kvinnor på arbetsplatsen.
>
> Det är varje arbetsgivare som i samverkan med arbetstagarorganisationerna avgör utformningen av kartläggningen utifrån de förutsättningar som råder på arbetsplatsen.
>
> Nedan följer ett exempel på kartläggningsmetod.
>
> **1. Konstatera vilka arbeten som är att betrakta som lika eller likvärdiga**
> För att kunna bedöma om ett arbete är likvärdigt med ett annat måste arbetenas svårighetsgrad eller värde bestämmas. Detta kan göras på följande sätt:
>
> Identifiera de olika typer av arbeten som finns på arbetsplatsen.
> Gruppera olika arbeten med hänsyn till funktion och svårighetsgrad.
>
> Värdera arbetena utifrån de grundkrav som arbetet ställer på den person som skall utföra det.
>
> Att arbeten bedömts vara lika eller likvärdiga medför inte att de arbetstagare som utför dessa arbeten skall ha lika lön. Arbetets värde skall inte blandas samman med värdet av de meriter, den yrkeserfarenhet samt den personliga lämplighet och prestationsförmåga som en viss arbetstagare har. Arbetstagarens arbetsresultat och skicklighet skall vägas in vid lönesättningen.
>
> **2. Gör en löneöversikt**
> Registrera lönerna för kvinnor respektive män i varje grupp av arbeten.
>
> Några kriterier som kan användas: befattningskod, lön, kön, ålder och anställningstid.
>
> **3. Analysera om rådande löneskillnader är sakligt grundade**
> Analysen måste ske på individnivå vid individuell och differentierad lönesättning. Arbetsgivaren måste kunna förklara löneskillnader utifrån lönepolitiken på arbetsplatsen och utifrån de kriterier som tillämpas vid lönesättningen. Därvid gäller att lönepolitiken och lönekriterierna inte får missgynna något kön.[36]

Några kollektivavtal tydliggör att avtalets bestämmelser är fristående från diskrimineringslagens bestämmelser om lönekartläggning:

> Inför löneprocessen ska företaget och akademikerföreningen göra en gemensam analys av medlemsgruppens lönestruktur och aktuellt löneläge. Om det framkommer i analysen att det finns osakliga eller diskriminerande löneskillnader ska dessa justeras.
>
> Den gemensamma analysen bör utmynna i en diskussion om önskvärda förändringar i lönestrukturen och lönenivåerna. Det kan visa att det utöver lönerevisionen finns skäl att göra individuella justeringar, till exempel som följd av nyanställningar eller för att åtgärda eventuella osakliga löneskillnader i övrigt. (...)
>
> Anmärkning: Analysen ska inte förväxlas med diskrimineringslagens krav om lönekartläggning.[37]

Det finns även ett par exempel på stöd till de lokala parterna om hur de kan använda resultaten av analysen för att förändra lönekriterier och lönerelationer:

> De lokala parterna skall inför löneförhandlingarna analysera om diskriminerande eller på annat sätt sakligt omotiverade löneskillnader förekommer.
>
> Diskriminerande eller andra sakligt omotiverade skillnader i löner eller andra anställningsvillkor mellan anställda skall inte förekomma. Detta kan bl.a. innebära en översyn av de faktorer som skall tillmätas betydelse vid lönesättningen.[38]

> Löneavtalet förutsätter att arbetsgivaren bl.a. kartlägger och analyserar sina löner. Därutöver kräver diskrimineringslagen kartläggning och analys ur jämställdhetssynpunkt.
>
> Lönerelationerna mellan och inom olika yrkesgrupper avspeglar arbetsgivarens ställningstaganden. Därför är det en viktig förutsättning att de förtroendevalda diskuterar och tar ställning till rådande och önskvärda lönerelationer.
>
> Kartläggning och analys av olika arbeten/yrken som visar lönenivåer/lönespridningar mellan grupper och lönespridningar inom grupper görs utifrån lönepolitisk synpunkt, samt utifrån skillnader i lön kvinnor/män respektive skillnader i lön kvinno-/mansdominerade grupper.[39]

2.1.3 Osakliga löneskillnader ska rättas till

Om osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män hittas på en arbetsplats blir nästa naturliga fråga vad det finns för bestämmelser i kollektivavtalen om hur dessa ska justeras. Många av kollektivavtalen har bestämmelser som handlar om att rätta till eventuella osakliga löneskillnader. Det kan till exempel stå att:

> Osakliga och/eller oförklarliga löneskillnader och villkor mellan män och kvinnor skall elimineras.[40]

Flera avtal ger mer utförliga anvisningar om att rätta till osakliga löneskillnader och kopplar dessa anvisningar till lönekartläggningen:

> Framgår det vid lönekartläggning att diskriminerande eller osakliga löneskillnader förekommer ska dessa elimineras.[41]

> Osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete ska inte förekomma. Arbetsgivaren ska årligen genomföra en lönekartläggning och analys för att upptäcka och åtgärda eventuella sådana löneskillnader samt utforma en handlingsplan för jämställda löner.[42]

Några kollektivavtal ger anvisningar till de lokala parterna om hur de ska rätta till osakliga löneskillnader utan att hänvisa till lönekartläggningen:

> Det åligger lokala parter att gemensamt analysera och utvärdera lönesättningen i samband med lönerevision. Om omotiverade skillnader i lön upptäcks vid en sådan analys ska dessa åtgärdas.
>
> Vid sådan utvärdering av lönesättningen kan de lokala parterna träffa överenskommelse om medel och hanteringssätt.[43]

> Om det råder diskriminerande löneskillnader mellan kvinnor och män skall planen innehålla åtgärder för att komma till rätta med dessa. Arbetsgivaren upprättar också en handlingsplan för jämställda löner som redovisas eller bifogas jämställdhetsplanen.[44]

I flera kollektivavtal beskriver de centrala parterna särskilt **när** de lokala parterna ska justera de eventuella osakliga löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Som framgår av citaten nedan varierar tidpunkten mellan olika avtal för när justeringar ska ske efter det att osakliga löneskillnader har uppmärksammats:

> Eventuella diskriminerande löneskillnader ska omgående justeras.[45]

> Enligt diskrimineringslagen får lönesättningen inte vara diskriminerande. Detta innebär att osakliga löneskillnader ska åtgärdas omgående.[46]

> Framgår det att diskriminerande eller osakliga löneskillnader förekommer justeras dessa i samband med löneförhandlingarna.[47]

> De lokala parterna ska inför de löneförhandlingar som ska genomföras analysera om diskriminerande eller på annat sätt omotiverade löneskillnader förekommer. Framgår det av dessa analyser att omotiverade löneskillnader finns i företaget ska dessa justeras i samband med lönerevisionerna.[48]

> Eventuella omotiverade/felaktiga/osakliga löneskillnader gällande män och kvinnor i lika eller likvärdiga befattningar skall elimineras i samband med den löneöversyn som genomföres enligt punkt 5.2.
>
> Löneöversynsarbetet skall bedrivas utifrån gällande lagstiftning varvid konstaterade felaktigheter så snart som möjligt, dock senast inom en treårsperiod, skall korrigeras.[49]

Det kan också handla om mer eller mindre tydliga centrala bestämmelser om hur eventuella justeringar ska finansieras. Ibland framgår det genom formuleringar om att vid behov göra individuella justeringar utöver lönerevisionen:

> Det kan visa att det utöver lönerevisionen finns skäl att göra individuella justeringar, till exempel som följd av nyanställningar eller för att åtgärda eventuella osakliga löneskillnader i övrigt.[50]

> Strukturöversynen kan visa att det utöver lönerevisionen finns skäl att göra individuella justeringar, till exempel som följd av nyanställningar eller andra förändringar av personalsammansättningen.
>
> En del av strukturöversynen är att åtgärda eventuella löneskillnader utifrån vid var tid gällande diskrimineringslagstiftning.[51]

I andra avtal är bestämmelserna om att eventuella justeringar ska finansieras utanför det ordinarie lönerevisionsutrymmet av mer tvingande karaktär:

> Vid konstaterade brott mot Diskrimineringslagens förbud mot osakliga löneskillnader skall justeringar göras utanför pott.[52]

> Justeringen ska ske senast ett kvartal efter att lönekartläggningen färdigställts. Dessa justeringar ska göras med medel åtskilda från ordinarie lönerevisionsmedel.[53]

> Framgår det av denna analys löneskillnader beroende av kön och stridande mot diskrimineringslagen ska dessa justeras. I sådant fall är det företagets ansvar att tillsammans med grafiska personalklubben rätta till dessa, varvid kostnaden för att rätta till enskilda löneskillnader som är osakliga och stridande mot diskrimineringslagen inte ska tas ut tillgängligt pottutrymme.[54]

> Osakliga löneskillnader som konstateras i samband med lönekartläggningen justeras snarast, dock senast inom tre år. Lokala parter gör en bedömning av hur stort utrymme som krävs för att göra dessa justeringar.
>
> Korrigeringen/kostnaden ersätter inte den ordinarie lönerevisionen.[55]

Vissa avtal har skrivningar om uppföljning för att säkerställa att osakliga löneskillnader har rättats till:

> Arbetsgivare och lokal tjänstemannapart ska göra en gemensam utvärdering efter avslutad lönerevision. Följande punkter bör beaktas: (...)
>
> - Har t.ex. osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor rättats till?[56]

> Arbetsgivare och Akademikerförening ska göra en gemensam utvärdering efter avslutad lönerevision. Följande punkter bör beaktas: (...)
>
> - Om osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor rättats till[57]

Andra avtal lyfter fram möjligheten för central konsultation om de lokala parterna har svårt att enas. Här följer ett exempel:

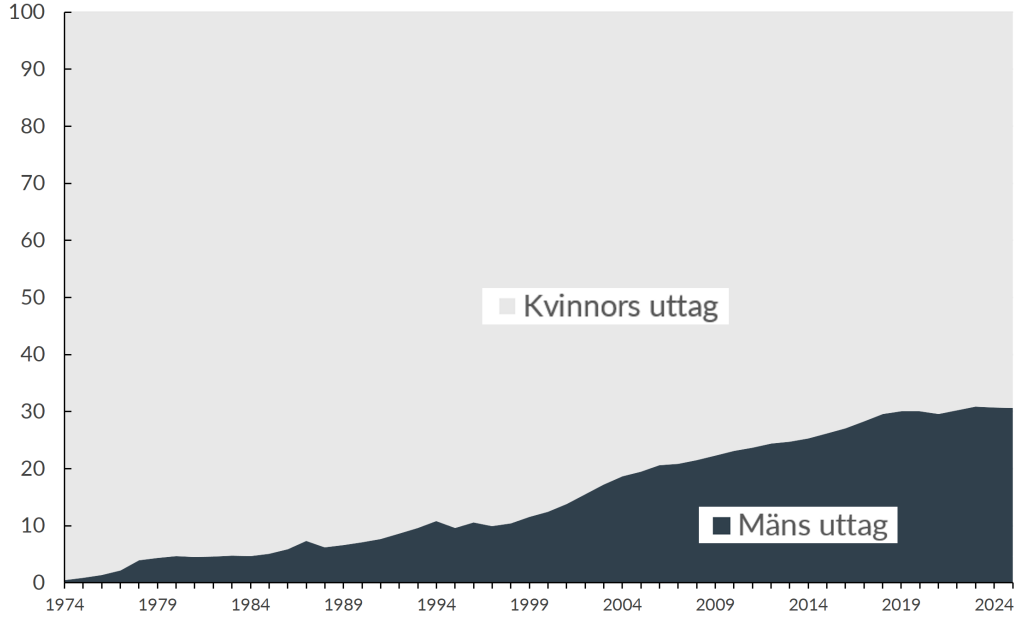
> Om någondera parten så begär, ska de centrala parterna medverka för att se över hur arbetet bedrivs med att undanröja eventuella osakliga löneskillnader på företaget.[58]

2.2 Många kollektivavtal uppmärksammar föräldraledighet i samband med lönerevision

Kvinnor tar i genomsnitt ut mer föräldraledighet än män. Därmed kan reglerna om lönerevision i samband med ledighet påverka löneutvecklingen mer för kvinnor än för män. Därför har vi granskat hur kollektivavtalens lönebestämmelser hanterar denna fråga. Genomgången visar att många avtal innehåller särskilda regler för hur föräldralediga ska behandlas vid lönerevision i syfte att motverka att ledigheten får negativa konsekvenser för den individuella löneutvecklingen. Våra exempel visar att de olika avtalen varierar både när det gäller innehåll och detaljnivå.

Föräldrapenningen är en central del av den ekonomiska familjepolitiken och syftar bland annat till att främja ett mer jämställt föräldraskap. Målet är att förstärka kvinnors och mäns gemensamma ansvar för både omsorgen om barnen och familjens försörjning. Trots politiska ambitioner om en jämn fördelning av föräldrapenningen mellan könen visar statistiken att kvinnor fortfarande tar ut det mesta av föräldraledigheten. Enligt data från Försäkringskassan står kvinnor för en betydligt större andel av föräldradagarna än män (se diagram 2.1).

DIAGRAM 2.1 Mäns andel av uttagna föräldradagar 1974–2025, procent



Källa: Försäkringskassan, Kort analys 2024:2, *50 år med föräldrapenning*.
Uppgifter för 2024 och 2025 hämtade från Försäkringskassans statistikdatabas.

En vanlig förklaring till löneskillnader mellan kvinnor och män är att kvinnor i samband med föräldraledighet halkar efter i löneutvecklingen och att den skillnad som då uppstår riskerar att bli permanent. Vi har därför undersökt om det står något i kollektivavtalens lönebestämmelser om föräldralediga. Vi har inte tagit med regler om exempelvis föräldralön, eftersom dessa regler inte handlar om lönesättningen för den anställda som är föräldraledig, utan är en extra kollektivavtalad ersättning vid ledighet. Men vi har tagit med några exempel om hur lönerevisionen för föräldralediga ska hanteras för att beräkna den sjukpenninggrundande inkomsten (SGI). Det beror på att sådana bestämmelser berör lönesättningen och arbetsgivarens långsiktiga lönekostnader.

Det är ganska vanligt att kollektivavtalen preciserar om och även på vilket sätt som föräldralediga ska behandlas vid lönerevisionen. Bestämmelserna skiljer sig åt när det gäller både materiellt innehåll och hur utförliga anvisningarna till de lokala parterna är. Nästan alla skrivningar som vi har hittat handlar om att förebygga att föräldraledighet försämrar individens löneutveckling.

Flera avtal tydliggör att föräldralediga ska omfattas av lönerevisionen:

> Föräldralediga omfattas av den årliga lönerevisionen.[59]

> En anställd som är eller varit föräldraledig skall vara med vid det ordinarie lönerevisionstillfället och tillerkännas motsvarande löneutveckling som andra anställda med likartade arbetsuppgifter.[60]

Det finns också exempel på att föräldralediga även har rätt till en extra översyn av lönen i samband med att de kommer tillbaka i tjänst, utöver den ordinarie lönerevisionen:

> Banken och Finansförbundets lokala organisation ska, för medarbetare som varit helt föräldraledig under minst åtta månader, se över medarbetarens lön inom två månader från återinträdet i tjänsten. Detta ska ske för att säkerställa en korrekt lönesättning bl.a. med iakttagande av diskrimineringslagen 3 kap 2 §. Tid då medarbetare varit föräldraledig ska jämställas med arbetad tid. Detta innebär att den som är föräldraledig ska ingå i lönerevisionen i enlighet med vad som följer av 16 § föräldraledighetslagen.[61]

> Föräldraledig tjänsteman som av något särskilt skäl inte har omfattats av den senaste lönerevisionen ska, i samband med återgång i arbete, röna särskild uppmärksamhet beträffande eventuell justering av lönen.[62]

Det förekommer också att den föräldralediga, utöver att ha rätt att ingå i lönerevision, har rätt till en lön som baseras på den individuella arbetsinsatsen före föräldraledigheten:

> Föräldraledig tjänsteman omfattas av den årliga lönerevisionen och ska ha motsvarande löneutveckling som om hon/han varit i tjänst.[63]

> Anställda som är föräldralediga omfattas av lönerevisionen och ska erbjudas ett lönesamtal. Föräldralediga ska lönesättas som om de hade varit i tjänst och deras prestation ska bedömas utifrån deras arbete innan föräldraledigheten.[64]

> En anställd som är tjänstledig på grund av föräldraledighet ska omfattas i den årliga lönerevisionen och då med utgångspunkt i den anställdes troliga utveckling i aktuell befattning utifrån bedömningskriterier som om den anställde inte skulle ha varit tjänstledig.[65]

> Även föräldralediga och sjukskrivna har rätt till medarbetarsamtal och omfattas av löneöversynen samt har rätt till lönesamtal. Arbetstagare som har varit eller är föräldraledig ska erhålla en löneutveckling i nivå med vad som kunde förväntas om den föräldraledige arbetat.[66]

En alternativ lösning är att anställda som är föräldralediga under en längre tid blir garanterade avtalets centrala värde. Följande exempel preciserar även att föräldraledigas lön inte ska ingå i lönepotten:

> Medarbetare som varit helt föräldraledig under minst tre månader före lönerevisionsdatum och har fortsatt beviljad ledighet under minst tre månader efter lönerevisionsdatum har på egen begäran i anslutning till lönerevisionsdatum rätt att få sin lön reviderad med det centrala avtalets värde från och med respektive lönerevisionsdatum: Sådan medarbetares lön ingår då inte i pottunderlaget.[67]

Det finns också avtal som reglerar ett särskilt omplaceringstillägg för den som blir omplacerad efter att ha varit frånvarande en längre tid, exempelvis på grund av föräldraledighet:

> I det fall en arbetstagare omplaceras till annan befattning i samband med återinträde i arbete efter längre tids frånvaro, d.v.s. mer än ett kvartal (exempelvis med anledning av militärtjänst, föräldraledighet eller långtidssjukdom) skall jämförelsen mellan ordinarie löner i omplaceringsreglerna göras med utgångspunkt från arbetstagarens ordinarie lön före frånvarons början ökad med eventuella lönehöjningar i ifrågavarande befattning/arbete under frånvaron.
> Den på detta sätt konstruerade lönenivån jämförs med ordinarie lönen i den nya befattningen/det nya arbetet inklusive eventuella lönehöjningar under den period vederbörande varit frånvarande. Den eventuella skillnaden mellan lönenivåerna utgör omplaceringstillägget.[68]

Det förekommer ibland skrivningar som rör sjukpenninggrundande inkomst (SGI) för att undvika att föräldralediga går miste om höjd föräldrapenning som en följd av att löneprocessen drar ut på tiden. Det kan handla om att påskynda beslutet om ny lön:

> I det fall löneprocessen skjuts upp och ny lön utges retroaktivt bör hänsyn tas till medarbetare som är sjukskrivna eller föräldralediga i syfte att medverka till att deras SGI ändras så tidigt som möjligt.[69]

Det finns också exempel på att skyndsamhetskravet bara ska gälla om Försäkringskassans tillämpning av reglerna inte ändras:

> I den mån Försäkringskassan förändrar sin tillämpning avseende retroaktivitet utgår kravet på skyndsamhet.[70]

Det kan också handla om att arbetsgivare ska ersätta mellanskillnaden om en föräldraledig under en period drabbas av lägre SGI och därmed lägre föräldrapenning på grund av att lönen revideras upp med fördröjning. Nedanstående skrivning har vi hittat i flera kollektivavtal:

> Har lokal lönerevision senarelagts än vad centrala parter avtalat och Försäkringskassan inte ändrat den sjukpenninggrundande inkomsten (SGI) utger arbetsgivaren mellanskillnaden som uppstått mellan redan erhållen sjukpenning/föräldrapenning och den ersättning som skulle ha utgått om SGI ändrats det avtalade datumet.[71]

Ibland förtydligar avtalet hur föräldralediga vars lön bestäms av löneplaner ska hanteras. Här följer ett exempel:

> Inplacering i lönegrupperna 1 - 5 i löneplanen ska ske med utgångspunkt från antal år i yrket som bussförare på heltid. För deltidsanställda nedräknas anställningstiden i proportion till arbetstiden.
>
> Frånvaro överstigande tre månader per år räknat från det datum anställningen ingicks är inte tillgodoräkningsbar anställningstid. Detta gäller dock inte vid frånvaro på grund av ledighet med stöd av föräldraledighetslagen.[72]

2.3 Bestämmelser om jämställd kompetensutveckling förekommer

Tillgång till kompetensutveckling är inte bara en fråga om verksamhetens konkurrenskraft, utan också om individens löneutveckling och karriärmöjligheter. Lika möjligheter till kompetensutveckling för kvinnor och män är därför en jämställdhetsfråga. Vår genomgång visar att det finns centrala kollektivavtal med bestämmelser om jämställd kompetensutveckling och att de framför allt handlar om att kvinnor och män ska ges samma möjligheter. Det finns också bestämmelser som särskilt lyfter fram föräldraledigas behov av kompetensutveckling efter en längre tids frånvaro.

Många centrala kollektivavtal innehåller bestämmelser eller separata avtal om kompetensutveckling. De kollektivavtal som ställer upp lönekriterier har också ofta med kompetens på något sätt som en del av kriterierna. Tillgång till kompetensutveckling kan alltså påverka individens löneutveckling. Nedan ger vi några exempel på avtal som innehåller anvisningar till lokala parter att arbeta med jämställdhet även när det kommer till kompetensutveckling. De två första citaten betonar att det **är** naturligt att koppla lönesättning och lönerevision till resultat och kompetens, medan de två efterföljande citaten betonar att en sådan koppling **bör** vara naturlig.

> Kvinnor och män ska ges samma möjlighet till kompetensutveckling. (...)
>
> Vid lönesättning och lönerevision är det naturligt att koppling sker till resultat och kompetens.[73]

> Alla medarbetare har såväl rätt till som eget ansvar för att kontinuerligt utvecklas i arbetet. Företaget ska skapa förutsättningar för detta. Kvinnor och män ska ges samma möjlighet till kompetensutveckling. (...)
>
> Vid lönesättning och lönerevision är det naturligt att koppling sker till resultat och kompetens.[74]

> Kvinnor och män ska ges samma möjlighet till kompetensutveckling. (...)
>
> Vid lönesättningen bör det vara naturligt att koppling sker till resultat och kompetens.[75]

> Alla medarbetare har såväl rätt till som eget ansvar för att kontinuerligt utvecklas i arbetet. Företaget ska skapa förutsättningar för detta. Kvinnor och män ska ges samma möjlighet till kompetensutveckling. (...)
>
> Vid lönesättningen bör det vara naturligt att koppling sker till resultat och kompetens.[76]

Några avtal har skrivningar som tydliggör att ett proaktivt arbete med kompetensutvecklingsfrågor kan bidra till jämnare könsfördelning och till en mer jämställd arbetsplats:

> Alla anställda ska ha möjlighet att utvecklas till självständiga, ansvarstagande och yrkeskompetenta arbetstagare. Detta ska ske genom att företaget erbjuder alla anställda kompetensutveckling inom yrket. Ökat yrkeskunnande ska beaktas vid lönesättningen. (...)
>
> Kunskapsuppbyggnad är en viktig form av investering i ett företag och ska ske på sådant sätt att det främjar en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av befattningar och inom olika kategorier arbetstagare.[77]

> De lokala parterna skall gemensamt medverka till goda förutsättningar för alla anställda att klara nya kunskaps- och kvalifikationskrav. En grund härför är ett fortlöpande, systematiskt och målinriktat utvecklingsarbete som syftar till: (...)
>
> **att** de anställda skall kunna få en bra arbetsmiljö och en god löneutveckling samt
>
> **att** utveckla förutsättningarna för jämställdhet mellan kvinnor och män i företaget.[78]

> Kunskapsuppbyggnad är en viktig form av investering i ett företag och ska ske på sådant sätt att det främjar en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av befattningar och inom olika kategorier arbetstagare.[79]

Det förekommer också centrala bestämmelser om att föräldralediga ska få stöd när de återgår i arbete:

> I samband med medarbetares återgång i arbetet efter föräldraledighet, samråder arbetsgivaren med medarbetaren om de insatser och den kompetensutveckling som behövs med hänsyn till ledighetens omfattning och verksamhetens utveckling. Utgångspunkten för dialogen är medarbetarens fortsatta yrkes-, lön- och karriärutveckling.[80]

Det finns också bestämmelser som särskilt lyfter fram att föräldralediga ska prioriteras i utvecklingssammanhang:

> Alla anställda, oavsett utbildningsbakgrund, bör ges möjlighet till personlig utveckling i arbetet, så att de kan åta sig mer kvalificerade och ansvarskrävande uppgifter. Särskild uppmärksamhet skall riktas till dem med kort och – för vid företaget förekommande arbetsuppgifter – bristfällig utbildning samt dem som återgår i arbete efter en längre tids föräldraledighet eller längre tids sjukskrivning.[81]

> Kompetensutveckling är av avgörande betydelse för branschens fortlevnad. (...)
>
> Särskild uppmärksamhet bör riktas till arbetare med lång anställning och bristfällig utbildning samt dem som återgår i arbete efter en längre tids föräldraledighet eller längre tids sjukskrivning.[82]

> Arbetsgivaren och arbetstagaren ska vid regelbundna utvecklingssamtal tillsammans kartlägga arbetstagarens kompetensbehov och detta ska resultera i en individuell utvecklingsplan. Sådan personlig kompetensutveckling kan även bli föremål för uppföljning och diskussion i lönesamtalet. Behov av kompetensutveckling ska särskilt uppmärksammas i samband med längre tids frånvaro från arbetet, exempelvis efter föräldraledighet, långvarig sjukdom eller fackligt uppdrag.[83]

1 TechSverige ./. Seko, Service- och kommunikationsfacket (Telekom).

2 Svensk Handel ./. Akademikerförbunden (Handelns Tjänstemannaavtal).

3 IKEM – Innovations-och kemiarbetsgivarna ./. Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna (Tjänstemannaavtal).

4 Teknikarbetsgivarna ./. Sveriges Ingenjörer, Unionen (Teknikavtal Tjänstemän).

5 Almega Tjänsteföretagen/Medieföretagen ./. Unionen (Tjänstemän i tjänste- och Medieföretag).

6 Svensk Handel ./. Unionen (Handelns Tjänstemannaavtal).

7 https://partsradet.se/arbetsomraden/lonebildning/metodstodet-besta-vagen/ (Hämtad 2026-03-09).

8 Industrirådet består av industrins fem fackförbund och elva arbetsgivar- och branschorganisationer: Grafiska företagen, Gröna arbetsgivare, GS-facket, IF Metall, IKEM, Industriarbetsgivarna, Jernkontoret, Livsmedelsarbetareförbundet, Livsmedelsföretagen, Skogsindustrierna, Svemin, Sveriges Ingenjörer, Teknikföretagen, TEKO, TMF och Unionen.

9 https://www.industriradet.se/wp-content/uploads/diskriminering_likabehandling_en_handledning.pdf (Hämtad 2026-03-09).

10 https://www.unionen.se/sites/default/files/files/L%C3%B6nebroschyr_HR_pdf.pdf (Hämtad 2026-03-09).

11 Grafiska Företagens Förbund ./. GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch (Infomediaavtal).

12 Fastigo – Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation ./. Fastighetsanställdas Förbund (F-avtalet).

13 Tågföretagen ./. Seko, Service- och kommunikationsfacket (Spårtrafik).

14 Visita ./. Hotell- och Restaurangfacket (Gröna riks).

15 Motorbranschens Arbetsgivareförbund ./. IF Metall (Motorbranschavtalet).

16 Kompetensföretagen ./. Unionen, Kompetensföretagens tjänstemannaavtal och Biltrafikens Arbetsgivareförbund - Sveriges Ingenjörer (Tjänstemannaavtalet för Transportföretagen).

17 IKEM – Innovations-och kemiarbetsgivarna ./. Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna och Unionen (Tjänstemannaavtal).

18 Livsmedelsföretagen ./. Sveriges Ingenjörer och Unionen (Tjänstemannaavtal).

19 Svensk Handel ./. Akademikerförbunden (Handelns Tjänstemannaavtal).

20 Trä- och Möbelföretagen ./. GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch (Träindustri).

21 Almega Tjänsteföretagen/Medieföretagen ./. Unionen (Tjänstemän i tjänste- och Medieföretag) och Kompetensföretagen ./. Unionen (Kompetensföretagens tjänstemannaavtal).

22 IKEM – Innovations-och kemiarbetsgivarna ./. IF Metall (I-avtalet).

23 Finansarbetsgivarna ./. Finansförbundet (Bankanställda).

24 Finansarbetsgivarna ./. Finansförbundet (Bankanställda).

25 TechSverige ./. Seko, Service- och kommunikationsfacket (Telekom) och TechSverige ./. Akavia (IT-branschen).

26 Arbetsgivaralliansen ./. Unionen och Akademikerförbunden (Ideella och idéburna organisationer).

27 Sobona ./. Seko, Service- och kommunikationsfacket, Svenska Kommunalarbetareförbundet, AkademikerAlliansen, Vision, SSR, Ledarna, Scen&Film (BÖK Energi).

28 Fremia ./. Handelsanställdas förbund (Butiker).

29 Svensk Handel – Handelsanställdas förbund (Detaljhandelsavtal).

30 Finansarbetsgivarna ./. Finansförbundet (Bankanställda).

31 Kompetensföretagen ./. Unionen (Kompetensföretagens tjänstemannaavtal).

32 Livsmedelsföretagen ./. Livsmedelsarbetareförbundet (Livsmedelsavtal).

33 Byggföretagen ./. Sveriges Ingenjörer (Tjänstemannaavtal inom byggbranschen).

34 Trä- och Möbelföretagen ./. Unionen (Träindustri).

35 Medieföretagen ./. GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch (Tidningsavtalet).

36 Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation ./. Svenska Kommunalarbetareförbundet, Fackförbundet SKTF, Lärarnas Samverkansråd, Kyrkans Akademikerförbund, Akademikerförbundet SSR och Jusek med förtecknade förbund (Personalpolitiskt utvecklingsavtal).

37 IKEM – Innovations-och kemiarbetsgivarna ./. Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna och Unionen (Tjänstemannaavtal).

38 Trä- och Möbelföretagen ./. GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch (Träindustri).

39 SKR – Sveriges Kommuner och Regioner ./. Svenska Kommunalarbetareförbundet; SKR – Sveriges Kommuner och Regioner ./. AkademikerAlliansen (Avtalsområde AkademikerAlliansen); SKR – Sveriges Kommuner och Regioner ./. Vision, SSR, Ledarna, Scen&Film (OFR – Allmän Kommunal verksamhet); SKR – Sveriges Kommuner och Regioner ./. Sveriges Lärare (OFR – Lärare); SKR – Sveriges Kommuner och Regioner ./. Vårdförbundet (OFR Hälso- och sjukvård).

40 Byggföretagen ./. Unionen (Tjänstemannaavtal inom byggbranschen).

41 Motorbranschens Arbetsgivareförbund ./. IF Metall (Motorbranschavtalet).

42 Almega Tjänsteförbunden ./. Fastighetsanställdas Förbund (Fastigheter).

43 Almega Tjänsteförbunden ./. Fastighetsanställdas Förbund/Seko, Service- och kommunikationsfacket (Serviceentreprenad).

44 Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation ./. Svenska Kommunalarbetareförbundet, Fackförbundet SKTF, Lärarnas Samverkansråd, Kyrkans Akademikerförbund, Akademikerförbundet SSR och Jusek med förtecknade förbund (Personalpolitiskt utvecklingsavtal).

45 Byggföretagen ./. Sveriges Ingenjörer (Tjänstemannaavtal inom byggbranschen).

46 Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation ./. Svenska Kommunalarbetareförbundet (Svenska Kyrkan).

47 IKEM – Innovations-och kemiarbetsgivarna ./. IF Metall (I-avtalet).

48 Industriarbetsgivarna (Stål och Metall) ./. Unionen (Stål- och Metallindustri).

49 Trä- och Möbelföretagen ./. Sveriges Ingenjörer (Träindustri).

50 IKEM – Innovations-och kemiarbetsgivarna ./. Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna och Unionen (Tjänstemannaavtal).

51 Fastigo – Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation ./. Vision och Akademikerförbunden inom Fastigos avtalsområde, AiF (K-avtalet (Tjänstemannaavtal).

52 Grafiska Företagens Förbund ./. GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch (Infomediaavtal).

53 Almega Tjänsteförbunden ./. Akavia/SRAT/Sveriges Ingenjörer (Kommunikation).

54 Medieföretagen ./. GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch (Tidningsavtalet).

55 Finansarbetsgivarna ./. Finansförbundet (Bankanställda).

56 Biltrafikens Arbetsgivareförbund ./. Sveriges Ingenjörer/Unionen (Tjänstemannaavtalet för Transportföretagen).

57 Svensk Handel ./. Akademikerförbunden (Handelns Tjänstemannaavtal).

58 Livsmedelsföretagen ./. Sveriges Ingenjörer (Tjänstemannaavtal).

59 Almega Utbildning ./. Sveriges Lärare (Friskolor).

60 Trä- och Möbelföretagen ./. Sveriges Ingenjörer och Unionen (Träindustri)

61 Finansarbetsgivarna ./. Finansförbundet (Bankanställda).

62 FAO – Försäkringsbranschens Arbetsgivareorganisation ./. Forena (Tjänstemän i försäkringsbranschen).

63 FAO – Försäkringsbranschens Arbetsgivareorganisation ./. Forena (Tjänstemän i försäkringsbranschen).

64 Byggföretagen ./. Sveriges Ingenjörer (Tjänstemannaavtal inom byggbranschen).

65 Fastigo - Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation ./. Ledarna, (K-avtalet Tjänstemannaavtal).

66 Arbetsgivaralliansen ./. Unionen (Ideella och idéburna organisationer).

67 Medieföretagen ./. GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch (Tidningsavtalet).

68 Industriarbetsgivarna (Skogsindustrier) ./. Svenska Pappersindustriarbetareförbundet (Massa- och Pappersindustri).

69 Arbetsgivaralliansen ./. Unionen och Akademikerförbunden (Ideella och idéburna organisationer).

70 TechSverige ./. Unionen (IT-branschen).

71 Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation ./. Svenska Kommunalarbetareförbundet (Svenska Kyrkan).

72 Sveriges Bussföretag ./. Svenska Kommunalarbetareförbundet (Bussbranschavtal).

73 Almega Tjänsteföretagen/Medieföretagen ./. Unionen (Tjänstemän i tjänste- och Medieföretag).

74 Kompetensföretagen ./. Akademikerförbunden och Unionen (Kompetensföretagens tjänstemannaavtal).

75 Biltrafikens Arbetsgivareförbund ./. Ledarna (Tjänstemannaavtal) och Biltrafikens Arbetsgivareförbund ./. Sveriges Ingenjörer och Unionen (Tjänstemannaavtalet för Transportföretagen).

76 Svensk Handel ./. Akademikerförbunden och Unionen (Handelns Tjänstemannaavtal).

77 Svensk Handel ./. Handelsanställdas förbund (Detaljhandelsavtal) och Svensk Handel ./. Handelsanställdas förbund (Lager och e-handel).

78 Teknikarbetsgivarna ./. IF Metall (Teknikavtal) och Teknikarbetsgivarna ./. Ledarna, Sveriges Ingenjörer och Unionen (Teknikavtal Tjänstemän).

79 Fremia ./. Handelsanställdas förbund (Butiker).

80 Almega Tjänsteförbunden ./. Seko, Service- och kommunikationsfacket (Kommunikation).

81 Teknikarbetsgivarna ./. IF Metall (Teknikavtal) och Teknikarbetsgivarna ./. Ledarna, Sveriges Ingenjörer och Unionen (Teknikavtal Tjänstemän).

82 Motorbranschens Arbetsgivareförbund ./. IF Metall (Motorbranschavtalet).

83 Almega Tjänsteförbunden ./. Fastighetsanställdas Förbund (Fastigheter).

DEL 2

Relativlöneförändringar som har skett för olika yrken mellan 2014 och 2024

3 Utvecklingen på arbetsmarknaden

Arbetsmarknaden är i ständig förändring. Vissa saker, som till exempel arbetslöshet, får stort fokus och nyheter om förändringar sprids nästan omgående. Andra skiften sker långsammare och kanske inte ens märks då man jämför statistik från två intilliggande år. I den här studien anläggs ett tioårsperspektiv och då är den här typen av smygande förändringar lättare att upptäcka. Några av dem presenteras i det här kapitlet.

3.1 Förändringar på arbetsmarknaden mellan 2014 och 2024

Höjd utbildningsnivå

Utbildningsnivån har successivt höjts på den svenska arbetsmarknaden sedan den relativt kraftiga expansionen av högskolan inleddes i början av 1990-talet. Mellan 2014 och 2024 ökade antalet anställda med knappt 690 000 personer. Drygt 550 000 av den ökningen avser personer med eftergymnasial utbildning, främst de med en lång (minst treårig) utbildning. Knappt 32 procent av de anställda hade en lång eftergymnasial utbildning 2024. Andelen har ökat med drygt 5 procentenheter jämfört med 2014. Samtidigt har andelen med gymnasial utbildning som högsta utbildning minskat i motsvarande grad.

TABELL 3.1 Anställda fördelat på högsta utbildningsnivå 2024

Kön	Utbildningsnivå	Antal 2024	Förändring 2014-2024	Andel av alla anställda (%)	Förändring %-enheter
Båda könen	**Alla**	**4 585 000**	**689 000**	**100,0**	**0,0**
	Uppgift saknas	74 000	50 000	1,6	1,0
	Förgymnasial	337 000	- 13 000	7,3	-1,6
	Gymnasial	1 994 000	100 000	43,5	-5,1
	Kort eftergymnasial	720 000	127 000	15,7	0,5
	Lång eftergymnasial	1 461 000	426 000	31,9	5,3
Män	**Alla**	**2 315 000**	**355 000**	**50,5**	**0,2**
	Uppgift saknas	48 000	32 000	1,1	0,6
	Förgymnasial	207 000	- 7 000	4,5	-1,0
	Gymnasial	1 124 000	111 000	24,5	-1,5
	Kort eftergymnasial	358 000	71 000	7,8	0,4
	Lång eftergymnasial	577 000	148 000	12,6	1,6
Kvinnor	**Alla**	**2 271 000**	**334 000**	**49,5**	**-0,2**
	Uppgift saknas	25 000	18 000	0,6	0,4
	Förgymnasial	130 000	- 7 000	2,8	-0,7
	Gymnasial	870 000	- 11 000	19,0	-3,6
	Kort eftergymnasial	362 000	56 000	7,9	0,0
	Lång eftergymnasial	884 000	278 000	19,3	3,7

Källa: Medlingsinstitutet

Det är framför allt antalet kvinnor med lång eftergymnasial utbildning som har ökat. Från 606 000 till 884 000 mellan 2014 och 2024. Totalt ökade antalet anställda kvinnor med 334 000 under den aktuella perioden. Hela nettoökningen kan alltså tillskrivas kvinnor med kort eller lång eftergymnasial utbildning.

Män dominerar bland de med högst förgymnasial eller gymnasial utbildning och kvinnor bland de med minst tre års eftergymnasial utbildning. Gymnasium är den vanligaste utbildningsnivån bland män. Bland kvinnor är det ungefär lika många som har gymnasial utbildning som lång eftergymnasial utbildning.

Antalet anställda i akademikeryrken ökar

Ökningen av personer med lång eftergymnasial utbildning syns även när antalet anställda fördelas efter yrkesområde. Det följer av att det är yrken med krav på fördjupad högskolekompetens som ökat mest sedan 2014, det vill säga yrken som vanligtvis kräver en lång eftergymnasial utbildning. Dessa yrken har drygt 1,2 miljoner anställda och därmed är yrken med krav på fördjupad högskolekompetens inte bara det yrkesområde som ökat mest utan det är även det största.

Antalet anställda har ökat i alla yrkesområden jämfört med 2014, men ökningen varierar mellan dem. Tabellen nedan visar hur de olika förändringstalen påverkat storleksförhållandet mellan dem.

TABELL 3.2 Anställda fördelat efter yrkesområde 2024

Yrkesområde	Antal anställda 2024	Andel av de anställda 2024 (%)	Förändring 2014-2024 %-enheter
Chefsyrken	336 000	7,3	0,9
Krav på fördjupad högskolekompetens	1 232 000	26,9	3,0
Krav på högskolekompetens eller motsvarande	605 000	13,2	-0,3
Administration och kundtjänst	345 000	7,5	-0,6
Service-, omsorgs- och försäljningsyrken	1 005 000	21,9	-1,3
Lantbruk, trädgård, skogsbruk och fiske	40 000	0,9	0,1
Byggverksamhet och tillverkning	395 000	8,6	-0,3
Maskinell tillverkning och transport m.m.	315 000	6,9	-0,8
Krav på kortare utbildning eller introduktion	278 000	6,1	0,3
Övriga/uppgift saknas	34 000	0,7	-0,8
Totalt	**4 585 000**	**100,0**	

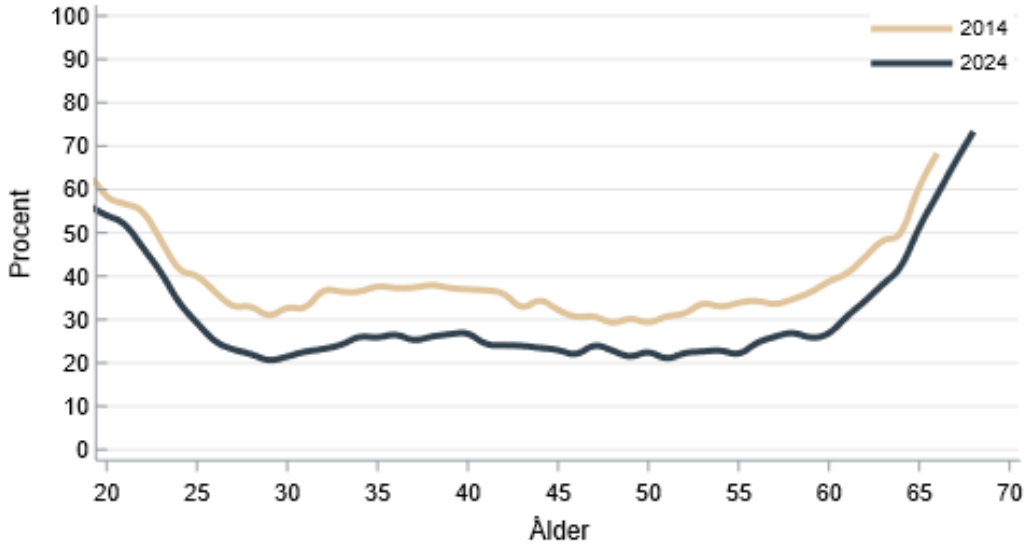
Källa: Medlingsinstitutet

Används den här grova indelningen har alla yrkesområden rört sig mot en jämnare könsfördelning mellan 2014 och 2024. Andelen kvinnor har minskat i de yrkesområden som hade en kvinnlig majoritet 2014 och ökat i de grupper som till övervägande del bestod av män. I vissa fall är det fortfarande långt till en könsbalanserad fördelning, men utvecklingen har ändå gått i den riktningen. Exempelvis har andelen kvinnor i yrken inom byggverksamhet och tillverkning ökat från 5 till 8 procent under perioden. Inom chefsyrken har andelen kvinnor ökat från 37 till 42 procent. Vanligtvis räknas yrken där könsfördelningen ligger i intervallet 40–60 procent som könsbalanserade. Det innebär att chefsyrken har gått från att vara mansdominerade till könsbalanserade mellan 2014 och 2024.

Minskat deltidsarbete bland kvinnor

Deltidsarbete ger lägre inkomst, lägre pensionsavsättningar och hämmar både löne- och karriärutvecklingen. Eftersom deltidsarbete är vanligare bland kvinnor än bland män påverkas de mer av deltidsarbetets konsekvenser. Deltidsarbete är dock på tillbakagång. Andelen anställda som arbetar deltid har minskat från 26 till 21 procent mellan 2014 och 2024. Eftersom andelen män som arbetar deltid var oförändrad (12 procent) beror hela minskningen på att kvinnor arbetar heltid i högre utsträckning än tidigare. Andelen deltidsarbetande kvinnor minskade från 40 till 30 procent mellan 2014 och 2024. Diagram 3.1 visar att deltidsarbetet bland kvinnor har minskat i samtliga åldrar mellan 2014 och 2024.

DIAGRAM 3.1 **Andel deltidsarbetande av anställda kvinnor 2014 och 2024 fördelat på ålder**



Källa: Medlingsinstitutet

Deltidsarbete är vanligast i början och i slutet av karriären för både kvinnor och män, men oavsett ålder arbetar män deltid i lägre utsträckning än kvinnor. Efter 62 års ålder börjar pensionsavgångarna synas i statistiken och det totala antalet anställda minskar successivt ju högre upp i åldrarna man kommer. Men det är tydligt att en stor del av de som valt att stanna kvar i arbetslivet gått ner i arbetstid under de sista åren före utträdet från arbetsmarknaden.

Den höga graden av deltidsarbete bland yngre personer beror till stor del på studenter som arbetar deltid vid sidan av studierna. Enligt SCB:s arbetskraftsundersökningar studerade drygt hälften av de deltidsarbetande i åldersgruppen 15–24 år på heltid 2024.

Fler utrikesfödda

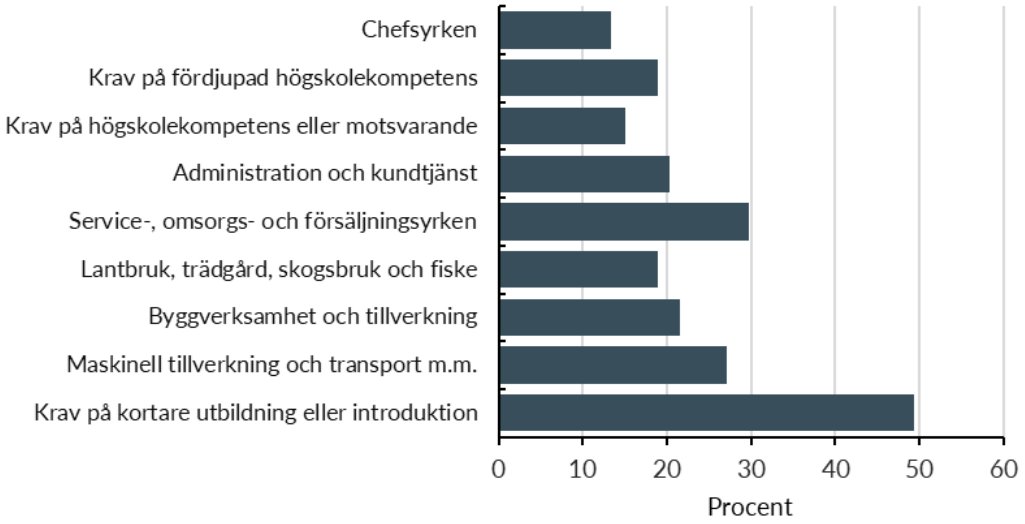
Sedan 2014 har andelen utrikesfödda av de anställda ökat från 15 till 23 procent. Det innebär att det fanns drygt 1,1 miljoner utrikesfödda bland de anställda i Sverige 2024. Det är en ökning med 500 000 jämfört med 2014. Drygt hälften av de utrikesfödda är män. Ökningen sedan 2014 har också varit något större bland män än bland kvinnor eftersom antalet utrikesfödda män ökat med 83 procent samtidigt som utrikesfödda

kvinnor ökat med 76 procent. Mellan 2014 och 2024 har både antalet och andelen utrikesfödda ökat inom samtliga yrkesområden. Allt enligt SCB:s yrkesregister.

Yrken med krav på kortare utbildning eller introduktion är det yrkesområde som har den högsta andelen utrikesfödda. Knappt hälften av de anställda i det yrkesområdet är födda utomlands. Här finns bland annat städare, som är det vanligaste yrket bland utrikesfödda. Flest utrikesfödda finns i service-, omsorgs- och försäljningsyrken där mer än 300 000, motsvarande 30 procent, av de anställda är födda utomlands.

Andelen utrikesfödda har även ökat bland personer med akademikeryrken. Mellan 2014 och 2024 ökade andelen utrikesfödda inom yrken med krav på fördjupad högskolekompetens från 13 till 19 procent. De vanligaste akademikeryrkena bland utrikesfödda är mjukvaru- och systemutvecklare m.fl. (där antalet utrikesfödda tredubblats under den aktuella perioden) samt grundskollärare.

DIAGRAM 3.2 Andel utrikesfödda per yrkesområde 2024



Källa: SCB/Yrkesregistret

Lägst andel utrikesfödda finns bland chefsyrken där 13 procent av de anställda är födda i något annat land än Sverige. Det motsvarar ungefär 45 000 personer, vilket är dubbelt så många som 2014. Även om andelen utrikesfödda är lägre i chefsyrken jämfört med andra yrkesområden har det alltså blivit vanligare med utrikesfödda chefer.

3.2 Löneutveckling per kön och sektor

Under perioden 2014–2024 ökade grundlönen med i genomsnitt 2,8 procent per år. Men löneökningarna har varierat mellan åren och var högre under den senare halvan av perioden jämfört med de första fem åren. Mellan 2014 och 2019 ökade grundlönen med 2,4 procent per år i genomsnitt och mellan 2019 och 2024 med 3,3 procent.

Kvinnors grundlön har ökat mer än männens under den studerade tioårsperioden, i genomsnitt 3,1 procent per år jämfört med 2,7 procent för män. Det är framför allt under de första fem åren av perioden som kvinnornas löneutveckling var högre än männens,

2,9 procent per år jämfört med männens 2,1 procent. Under den perioden infördes lärarlönelyftet för att höja lönerna för kvalificerade lärare och göra läraryrket mer attraktivt. Några år tidigare hade förstelärarreformen introducerats med liknande ändamål. Läraryrket är kvinnodominerat och en mycket stor del av yrkeskåren arbetar i primärkommunerna. Det är också kvinnor i kommunerna som hade den högsta löneökningstakten mellan 2014 och 2019, i genomsnitt 3,2 procent per år.

TABELL 3.3 Årlig ökningstakt av grundlön 2014 – 2024 fördelat på kön och sektor, procent

		Årlig löneökningstakt (%)		
Kön	Sektor	2014-2019	2019-2024	2014-2024
Båda könen	**Totalt**	**2,4**	**3,3**	**2,8**
	Privat sektor	**2,3**	**3,4**	**2,8**
	Arbetare	2,0	2,7	2,4
	Tjänstemän	2,1	3,6	2,9
	Offentlig sektor	**2,8**	**3,0**	**2,9**
	Kommuner	3,0	2,8	2,9
	Regioner	2,5	3,1	2,8
	Stat	2,5	2,8	2,6
Män	**Totalt**	**2,1**	**3,2**	**2,7**
	Privat sektor	**2,1**	**3,4**	**2,7**
	Arbetare	2,0	2,7	2,4
	Tjänstemän	1,9	3,5	2,7
	Offentlig sektor	**2,1**	**2,7**	**2,4**
	Kommuner	2,3	2,6	2,4
	Regioner	1,7	2,8	2,2
	Stat	2,3	2,7	2,5
Kvinnor	**Totalt**	**2,9**	**3,3**	**3,1**
	Privat sektor	**2,7**	**3,5**	**3,1**
	Arbetare	2,1	2,7	2,4
	Tjänstemän	2,7	3,8	3,2
	Offentlig sektor	**3,0**	**3,0**	**3,0**
	Kommuner	3,2	2,9	3,0
	Regioner	2,7	3,2	3,0
	Stat	2,7	2,9	2,8

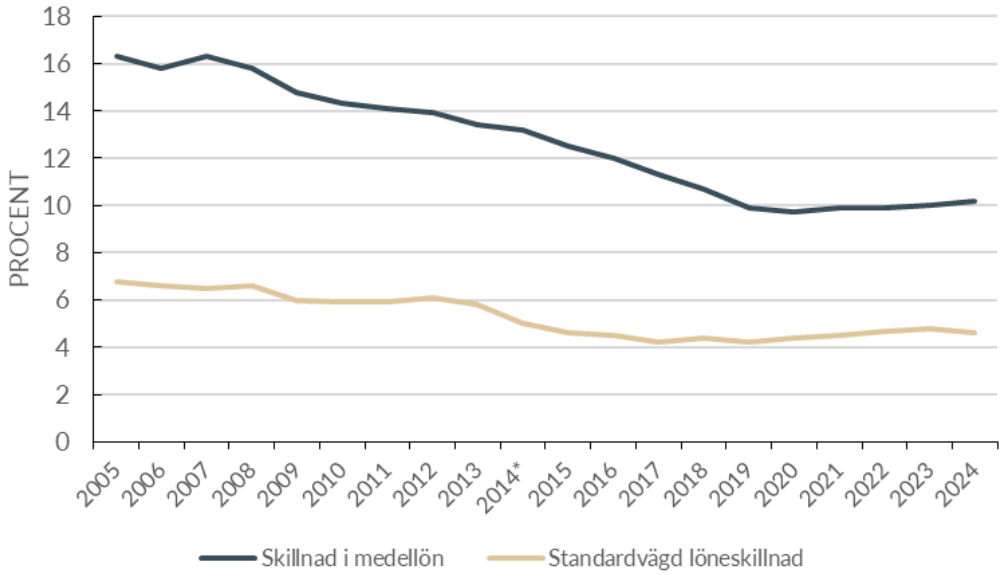
Källa: Medlingsinstitutet

Sett över hela perioden är det inga större skillnader i löneökningstakt avseende grundlönen mellan de olika sektorerna. Merparten av dem har haft en löneökningstakt på knappt 3 procent per år. Något högre för kvinnor och något lägre för män. Undantaget är privatanställda arbetare som haft en löneökningstakt på 2,4 procent per år mellan 2014 och 2024. Den lägre löneökningstakten för arbetare i den privata sektorn gäller både kvinnor och män.

3.3 Löneskillnad mellan kvinnor och män

Medlingsinstitutet publicerar årligen en rapport om löneskillnaden mellan kvinnor och män. Rapporten för 2024 visar att kvinnors medellön var 10,2 procent lägre än mäns under det året[1]. Länge minskade skillnaden i medellön mellan könen successivt, men 2019 bröts trenden och löneskillnaden har därefter varit i stort sett oförändrad kring 10 procent. Det överensstämmer med det som framgår av tabell 3.3, som visar att kvinnor hade en bättre löneutveckling än män, i både privat och offentlig sektor, mellan 2014 och 2019. Därefter har båda könen haft en likartad löneutveckling på aggregerad nivå.

DIAGRAM 3.3 Utveckling av löneskillnaden mellan kvinnor och män



Anmärkning: Lönerna avser total lön enligt lönestrukturstatistiken. *Reviderad yrkesindelning från och med 2014
Källa: *Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2024. Vad säger den officiella lönestatistiken?*. Medlingsinstitutet (2025)

Den uppmätta skillnaden i medellön mellan könen påverkas av att kvinnor och män ofta arbetar i olika yrken eller i olika sektorer, har olika utbildningsbakgrund, åldersstruktur med mera. Medlingsinstitutet har använt standardvägning för att rensa bort inflytandet av skillnader i den här typen av egenskaper då löneskillnaderna mellan kvinnor och män beräknats. Efter standardvägning uppgick löneskillnaden till 4,6 procent för 2024. Samma år var skillnaden i medellön 10,2 procent. Mer än hälften av gapet i kvinnors och män medellöner förklaras alltså av könsmässiga skillnader i åldersstruktur, yrkesfördelning och så vidare. Samtidigt kvarstod en oförklarad löneskillnad på 4,6 procent.

I likhet med skillnaden i medellön mellan könen har även den oförklarade (eller standardvägda) löneskillnaden minskat över tid. Mellan 2005 och 2015 minskade den oförklarade löneskillnaden från 6,8 till 4,6 procent. Därefter har den legat kvar på ungefär samma nivå.

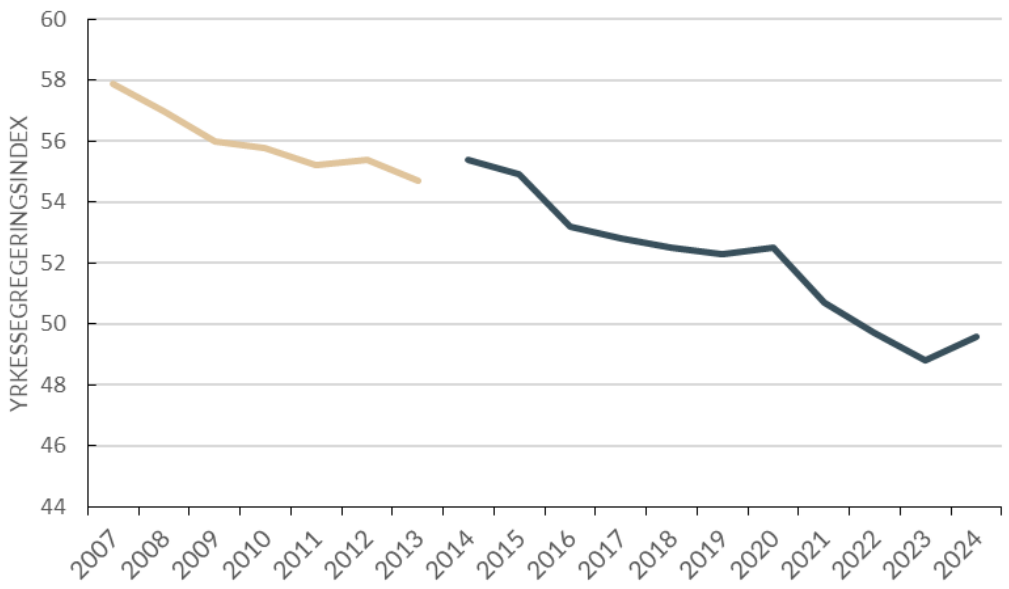
1 Se *Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2024. Vad säger den officiella lönestatistiken?* Medlingsinstitutet (2025). Det här avsnittet bygger på uppgifter från den rapporten. Det innebär att det lönebegrepp som används i det här avsnittet skiljer sig något från det som används i övrigt i den här studien. Normalt används lönebegreppet grundlön i den här studien. De uppgifter som hämtats från Medlingsinstitutets löneskillnadsrapport avser månadslön, vilket förutom grundlön även inkluderar diverse olika lönetillägg.

3.4 Könssegregeringen på arbetsmarknaden

Den svenska arbetsmarknaden är könsuppdelad. Kvinnor och män arbetar i olika yrken i relativt stor utsträckning. Även om en viss utjämning skett över tid så är könsmässiga skillnader i yrkesstruktur fortfarande en viktig orsak till löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Ett vanligt sätt att mäta i vilken grad kvinnor och män arbetar i olika yrken är att beräkna ett segregeringsindex. Detta index kan anta värden mellan 0 och 100 och visar hur många procent av kvinnorna (eller männen) som skulle behöva byta yrke för att kvinnor och män ska bli jämnt fördelade mellan alla yrken. Indexvärdet 0 innebär att det inte finns någon yrkessegregering. Kvinnor och män är då jämnt fördelade i alla yrken. Indexvärdet 100 innebär en fullständig segregering. Då arbetar kvinnor och män helt och hållet i olika yrken.

Diagram 3.4 visar att segregeringsindexet har minskat över tid. Mellan 2007 och 2023 minskade indextalet från 58 till 49 för att sedan öka till 49,6 år 2024. Även om den könsmässiga yrkessegregeringen minskat sedan 2007 skulle fortfarande nästan hälften av kvinnorna respektive männen behöva byta yrke för att yrkesfördelningen ska bli helt jämn mellan könen. En ny yrkesindelning togs i bruk 2014, vilket gör att värdena före respektive från och med 2014 inte är helt jämförbara, men i båda fallen var trenden att könssegregeringen minskade.

DIAGRAM 3.4 Yrkessegregeringsindex 2007–2024



Anmärkning: Ny yrkesindelning fr o m 2014
Källa: *Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2024. Vad säger den officiella lönestatistiken?*. Medlingsinstitutet (2025)

4 Relativlöneförändringar för olika yrken

Tjänstemannayrken har haft större löneökningar än arbetaryrken. Av de 20 yrken med minst 10 000 anställda som haft störst höjning av grundlönen är 19 tjänstemannayrken. Samtidigt finns det många tjänstemannayrken som haft en sämre löneutveckling än det yrke som använts som referens. Även bland arbetaryrkena finns de som förbättrat grundlönen gentemot referensyrket, men för merparten av dem har relativlönen försämrats. Flera av de mest kvinnodominerade yrkena har förbättrat sin grundlön i förhållande till referensyrket. Det handlar då främst om kvinnodominerade tjänstemannayrken.

4.1 Förändring av relativlönen för yrken med minst 10 000 anställda

I regeringens uppdrag till Medlingsinstitutet ingick bland annat att redovisa vilka relativlöneförändringar som har ägt rum för olika yrken mellan 2014 och 2024. Det finns 429 yrken på den mest detaljerade nivån i den svenska yrkesklassificeringen. Även om man tar bort de minsta yrkena eller de där vi har ett otillräckligt dataunderlag skulle man ändå kunna studera ungefär 150 000 kombinationer av relativförändringar mellan olika yrken. För att göra det mer hanterbart har Medlingsinstitutet gjort följande:

1. Vi har koncentrerat oss på de yrken som har minst 10 000 anställda. Totalt handlar det om 117 yrken med sammanlagt närmare 3,5 miljoner anställda. Det innebär att de tillsammans utgjorde ungefär 75 procent av de anställda 2024.

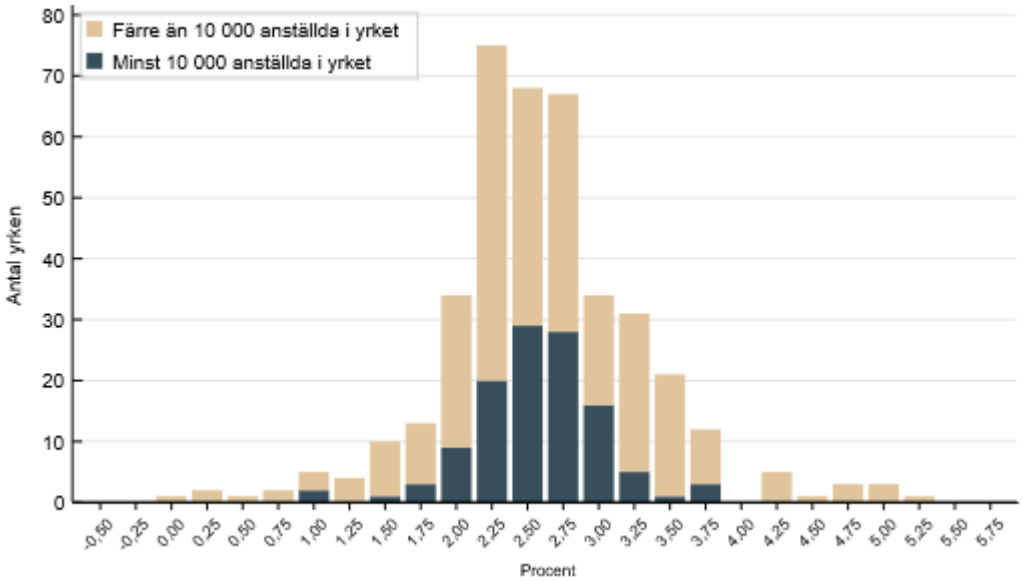
2. Vi har beräknat hur mycket medellönen har ökat mellan 2014 och 2024 i vart och ett av de 117 yrkena. De har sedan rangordnats utifrån detta löneutvecklingstal och därefter har yrket med det mittersta, dvs medianvärdet av löneutvecklingstalen, valts ut för att ändvändas som referensyrke. Slutligen har vi beräknat differensen mellan respektive yrkes löneutveckling och den för median-/referensyrket. Resultatet redovisas i diagram 4.2–diagram 4.9.

Mindre yrken har ofta större svängningar i sin löneutveckling än större. Det beror bland annat på att de är mer känsliga för förändringar i personalsammansättningen än större yrken. I den mån det handlar om små yrken som i stor utsträckning finns i små- och medelstora företag tillkommer även en större känslighet för de förändringar av lönestrukturstatistikens urval som sker varje år.

Lönemässigt finns det skillnader mellan de yrken som har åtminstone 10 000 anställda respektive färre än 10 000 anställda. Den genomsnittliga grundlönen för de som arbetar i yrken med färre än 10 000 anställda uppgick 2024 till 43 100 kronor per månad, vilket kan jämföras med 39 000 för yrken med minst 10 000 anställda. Även de 10:e respektive 90:e percentilerna var högre i yrken med färre än 10 000 anställda.

I genomsnitt ökade grundlönen med 32,4 procent mellan 2014 och 2024. Det ger en årlig löneökningstakt på drygt 2,8 procent i genomsnitt under perioden. Diagram 4.1 visar fördelningen av löneökningstakter för yrken med färre än respektive minst 10 000 anställda. Det är en större spridning i löneökningstakten i yrken med färre än 10 000 anställda. Av de 20 yrken som hade den största ökningen av den genomsnittliga grundlönen mellan 2014 och 2024 hade 19 färre än 10 000 anställda 2024, men de mindre yrkena är även överrepresenterade bland de yrken som har haft låga ökningar av medellönen. Av de 20 yrken som har haft lägst ökning av medellönen mellan 2014 och 2024 hade 17 färre än 10 000 anställda 2024. Bland dem finns till och med yrken där medellönen i stort sett inte har ökat överhuvudtaget. Det behöver inte innebära uteblivna löneökningar för de som arbetar i dessa yrken. Det är snarare en följd av att personalsammansättningen ändrats eller statistiska tillfälligheter som att det är olika företag som ingår i urvalet vid olika mättidpunkter.

DIAGRAM 4.1 **Fördelning av årlig löneökningstakt för yrken med färre än respektive minst 10 000 anställda mellan 2014 och 2024**



Källa: Medlingsinstitutet

Löneökningstakten för de yrken som har minst 10 000 anställda ligger mer samlat mot mitten. Som nämnts ovan var den genomsnittliga löneökningstakten drygt 2,8 procent per år under den aktuella perioden. Av diagrammet ovan framgår att merparten av yrkena haft lägre löneökningstakt än genomsnittet. Det beror på att det finns flera stora yrkesgrupper som har haft en relativt god löneutveckling, vilket drar upp genomsnittet.

Resterande del av det här avsnittet ägnas åt att redovisa hur mycket medellönen ökat i de 117 yrken som hade åtminstone 10 000 anställda 2024 jämfört med det yrke som hade den mittersta löneökningen mellan 2014 och 2024. Detta medianyrke, eller referensyrke, i fråga om löneökningstal var *medicinska sekreterare, vårdadministratörer m.fl.* vars medellön ökade med 29 procent under den aktuella perioden. Det motsvarar en årlig löneökningstakt på 2,6 procent. Den genomsnittliga grundlönen för referensyrket var 31 800 kronor per månad 2024.

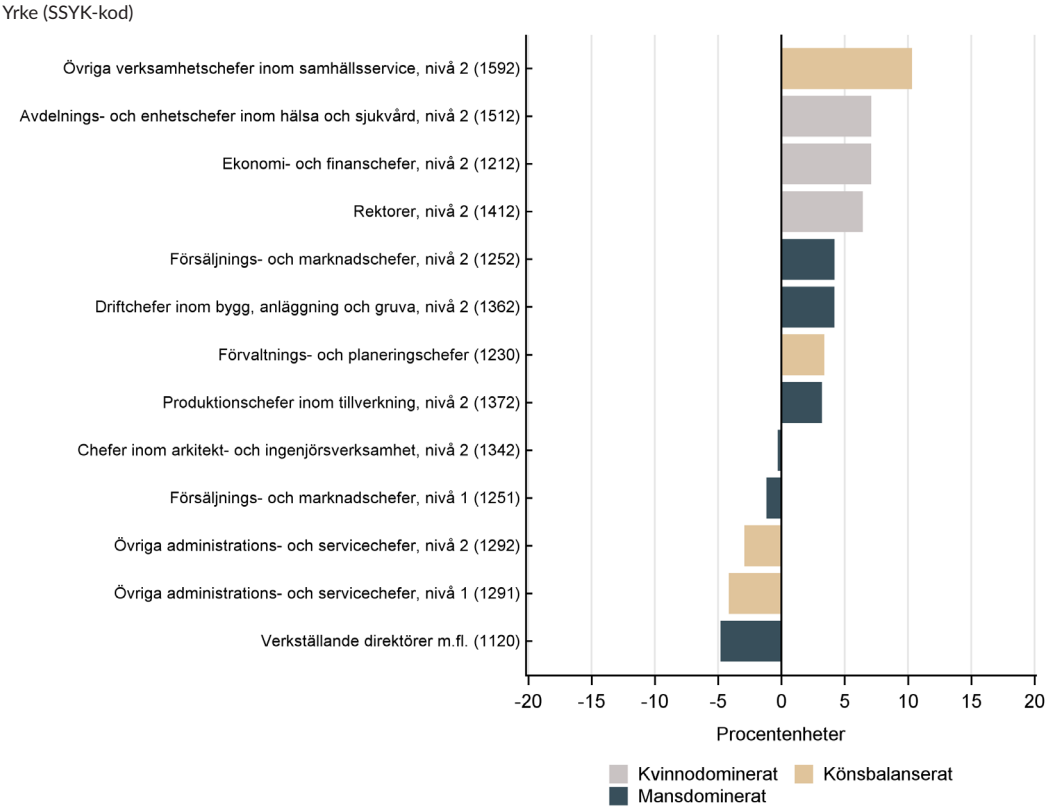
Chefsyrken

Jämfört med 2014 har chefsyrkena gått från att vara ett mansdominerat yrkesområde till ett könsbalanserat yrke eftersom andelen kvinnor med ett chefsyrke har ökat från 37 till 42 procent mellan 2014 och 2024. Gränsen för att räknas som balanserat är att andelen för kvinnor och män ligger i intervallet 40–60 procent.

Det chefsyrke som har haft den största ökningen av grundlönen mellan 2014 och 2024 är *övriga verksamhetschefer inom samhällsservice, nivå 2* vars medellön har ökat 10 procentenheter mer än referensyrkets. Det är en könsbalanserad yrkesgrupp som i hög utsträckning arbetar i offentlig sektor, framför allt inom staten.

Därefter följer tre kvinnodominerade chefsyrken: *avdelnings- och enhetschefer inom hälsa och sjukvård, nivå 2; ekonomi- och finanschefer, nivå 2;* samt *rektorer, nivå 2*. I de yrkena har den genomsnittliga grundlönen ökat 6–7 procentenheter mer än för referensyrket.

DIAGRAM 4.2 **Skillnad i löneutveckling 2014–2024 mellan chefsyrken med minst 10 000 anställda och referensyrket**



Källa: Medlingsinstitutet

Lägst löneökning bland chefsyrkena med minst 10 000 anställda hade *verkställande direktörer m.fl.* vars genomsnittliga grundlön har ökat med 24 procent mellan 2014 och 2024, vilket är 5 procentenheter lägre än referensyrkets. Även om löneutvecklingen har varit lägre jämfört med andra chefsyrken så är det ändå det av chefsyrkena med minst 10 000 anställda som hade den högsta medellönen 2024. Men det är inte bara det högst avlönade. Med sina 27 900 personer är det även det chefsyrke som hade flest anställda 2024.

Även *försäljnings- och marknadschefer, nivå 1* samt *övriga administrations- och servicechefer, nivå 1* och *nivå 2* har några procentenheters lägre löneökningstal än referensyrket. *Chefer inom arkitekt- och ingenjörsverksamhet, nivå 2* har i stort sett haft samma löneutveckling som referensyrket mellan 2014 och 2024, vilket innebär att det placerar sig i mitten av fördelningen då alla yrken rangordnats från högsta till lägsta löneutveckling.

Avdelnings- och enhetschefer inom hälsa och sjukvård, nivå 2 är det chefsyrke med minst 10 000 anställda som har den högsta andelen kvinnor. Av de 11 100 anställda 2024 var 83 procent kvinnor. Lägst andel kvinnor finns bland *driftchefer inom bygg, anläggning och gruva, nivå 2* där 7 procent av de anställda var kvinnor 2024. Men det är ändå näst intill en fördubbling jämfört med 2014.

Yrken med krav på fördjupad högskolekompetens

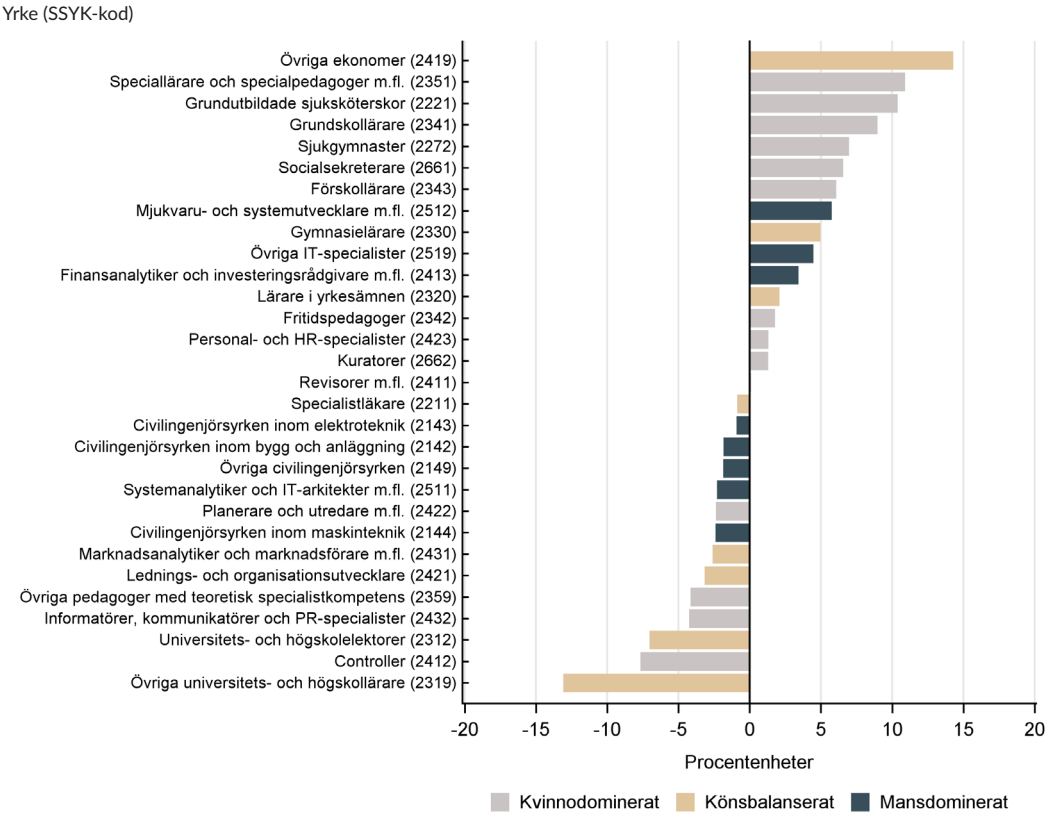
Yrken med krav på fördjupad högskolekompetens, eller akademikeryrken om man så vill, är det yrkesområde som har flest yrken med minst 10 000 anställda, 30 stycken. Det är samtidigt även det yrkesområde som har flest anställda. Utöver de 30 yrken som redovisas här finns en lång rad små yrken med krav på fördjupad högskolekompetens. Totalt sett tillhör 110 av de 429 yrkena i den svenska yrkesklassificeringen det här yrkesområdet.

De 30 yrken som hade minst 10 000 anställda 2024 skiljer sig mycket i storlek. *Grundskollärare* och *mjukvaru- och systemutvecklare m.fl.* hör båda till de fyra största yrkena i landet med 113 000 respektive 107 000 anställda. Minst av de 30 yrkena är *finansanalytiker och investeringsrådgivare m.fl.,* som nätt och jämnt når över gränsen på 10 000 anställda.

Yrkesområdet har en könsbalanserad sammansättning eftersom andelen kvinnor uppgår till 59 procent. Det ligger därmed i det intervall (40–60 procent) som vanligtvis används som kriterium för en jämn könsfördelning. Men det är ändå stora skillnader i könsfördelning mellan de olika akademikeryrkena. Av de 30 yrken som hade minst 10 000 anställda 2024 var 22 antingen mans- eller kvinnodominerade. Lägst andel kvinnor, 18 procent, hade *civilingenjörer inom elektronik*. I andra änden hittar vi *förskollärare* där 96 procent av de anställda var kvinnor 2024.

Det här yrkesområdet har också stor variation i löneutveckling mellan 2014 och 2024. *Övriga ekonomer* var det yrke som fick den största höjningen av den genomsnittliga grundlönen mellan 2014 och 2024. Under den perioden ökade yrkets medellön med 43 procent, vilket är 14 procentenheter mer än referensyrket. Därefter följer flera kvinnodominerade yrken där de anställda i stor utsträckning arbetar i kommuner eller regioner. För dessa yrken inom vård och omsorg samt läraryrken har grundlönerna ökat mellan 35 och 40 procent, vilket är 6–11 procentenheter högre än referensyrket. *Gymnasielärare* har haft en något lägre höjning av grundlönen än *grundskollärare* samt *speciallärare och specialpedagoger m.fl*., men ökningen är ändå 5 procentenheter högre än referensyrkets mellan 2014 och 2024. *Lärare i yrkesämnen* och *fritidspedagoger* har också haft en något bättre löneutveckling än referensyrket, vilket innebär att de haft en bättre löneutveckling än merparten av yrkena med minst 10 000 anställda. Däremot har *övriga pedagoger med teoretisk specialistkompetens* inte nått upp till referensyrkets löneutveckling utan hamnade nästan 5 procentenheter lägre sett över hela tioårsperioden. Löneutvecklingen för de olika läraryrkena påverkas givetvis av satsningar som lärarlönelyftet och förstelärarreformen.

DIAGRAM 4.3 **Skillnad i löneutveckling 2014–2024 mellan yrken med krav på fördjupad högskolekompetens med minst 10 000 anställda och referensyrket**



Källa: Medlingsinstitutet

Det vanligaste yrket bland män i Sverige är numera *mjukvaru- och systemutvecklare m.fl.* Deras genomsnittliga grundlön ökade med 35 procent under perioden 2014–2024, vilket är 6 procentenheter mer än referensyrket. Löneutvecklingen för *övriga IT-specialister* var något lägre, 4 procentenheter högre löneutveckling än referensyrket. Däremot var löneutvecklingen för det tredje IT-yrket*, systemanalytiker och IT-arkitekter m.fl.,* ett par procentenheter lägre än referensyrkets.

De fyra civilingenjörsyrken som ingår i den här presentationen har alla haft en likartad löneutveckling. Mellan 2014 och 2024 ökade den genomsnittliga grundlönen för dessa yrken med 27–28 procent, vilket är en något lägre ökning än referensyrkets.

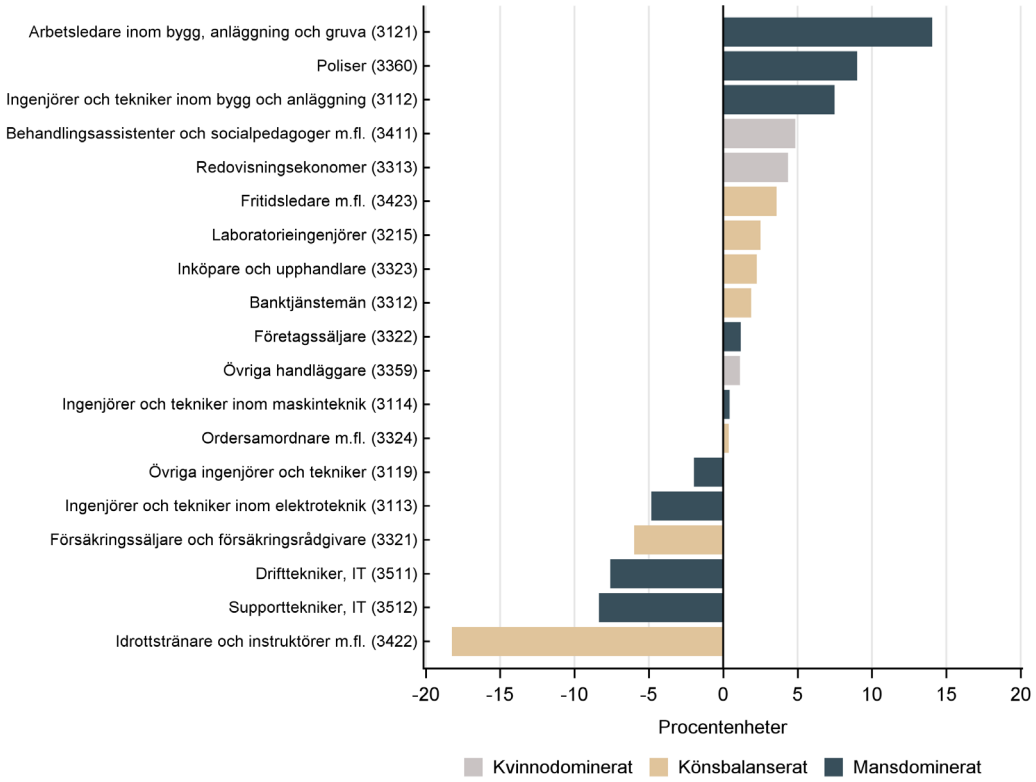
Övriga universitets- och högskollärare är det yrke med krav på fördjupad högskolekompetens som hade den lägsta löneutvecklingen mellan 2014 och 2024. Där ökade den genomsnittliga grundlönen med 16 procent under den aktuella perioden, vilket är 13 procentenheter lägre än referensyrkets löneökning. Även *universitets- och högskolelektorer* hade en lägre löneökning än referensyrket. I det här fallet handlade det om 7 procentenheter lägre.

Yrken med krav på högskolekompetens eller motsvarande

Det här yrkesområdet utgörs av yrken som kräver en kort högskoleutbildning, yrkeshögskola eller motsvarande. Totalt sett har yrkesområdet drygt 600 000 anställda fördelade på ett sextiotal yrken. Av dem hade 19 yrken åtminstone 10 000 anställda 2024 och ingår därför i den här sammanställningen.

Det är relativt stora skillnader i löneutveckling mellan 2014 och 2024 mellan de olika tekniska yrkena. Ett av dem, *arbetsledare inom bygg, anläggning och gruva,* är det yrke som haft den högsta löneutvecklingen av alla inom det här yrkesområdet. Yrkets genomsnittliga grundlön har ökat med 43 procent under den aktuella perioden, vilket är 14 procentenheter högre än referensyrket. Det är ett kraftigt mansdominerat yrke eftersom endast 7 procent av de anställda är kvinnor. Även *ingenjörer och tekniker inom bygg och anläggning* har haft en löneutveckling som ligger en bit över referensyrkets, närmare bestämt 7 procentenheter över. För de resterande yrkena inom teknik har utvecklingen inte varit lika god. Löneutvecklingen för *ingenjörer och tekniker inom maskinteknik* avviker inte nämnvärt från referensyrket och för ingenjörer och tekniker inom elektronik samt för övriga ingenjörer och tekniker var den 5 respektive 2 procentenheter lägre än för referensyrket.

DIAGRAM 4.4 **Skillnad i löneutveckling 2014–2024 mellan yrken med krav på högskolekompetens eller motsvarande med minst 10 000 anställda och referensyrket**



Källa: Medlingsinstitutet

Det finns flera hälso- och sjukvårdsyrken inom det här yrkesområdet, men endast ett av dem, *laboratorieingenjörer*, hade minst 10 000 anställda 2024 och är därför det enda som ingår i den här sammanställningen. För det yrket ökade den genomsnittliga grundlönen med 31 procent, vilket är 2 procentenheter mer än för referensyrket.

Med 83 000 anställda är *företagssäljare* i särklass störst bland yrkena med krav på högskolekompetens eller motsvarande. Yrket har nästan tre gånger fler anställda än det näst största yrket i den här kategorin. Det är mansdominerat, 30 procent av de anställda är kvinnor, men kvinnoandelen har ökat jämfört med 2014. Mellan 2014 och 2024 ökade den genomsnittliga grundlönen med 30 procent, vilket är 1 procentenhet mer än referensyrket. Även andra ekonomyrken som *ordersamordnare*, *banktjänstemän* samt *inköpare och upphandlare* ligger på samma löneutveckling som referensyrket eller strax över. *Redovisningsekonomer* landar ytterligare en liten bit högre då deras genomsnittliga grundlön ökat 4 procentenheter mer än referensyrket mellan 2014 och 2024.

Poliser har fått en särskild lönesatsning under den studerade perioden, vilket bidragit till att yrkets genomsnittliga grundlön har ökat 9 procentenheter mer än referensyrkets mellan 2014 och 2024. Det är även 9 procentenheter mer än den genomsnittliga löneutvecklingen i staten under perioden.

Inom det här yrkesområdet är *idrottstränare och instruktörer m.fl.* det yrke som har haft den svagaste löneutvecklingen. Under den studerade perioden ökade deras genomsnittliga grundlön med 11 procent, vilket motsvarar en årlig löneökningstakt på 1 procent. Det är 18 procentenheters lägre löneökning än för referensyrket. Yrkets medellön har varierande gått både uppåt och neråt under den aktuella tioårsperioden. Förmodligen finns det en påtaglig lönespridning inom yrket och medellönen är därför känslig för vilka arbetsgivare som hamnar i det statistiska urvalet respektive år.

De IT-yrken som redovisas i diagram 4.4, *drifttekniker, IT* samt *supporttekniker, IT* har båda haft en löneutveckling som är cirka 8 procentenheter lägre än referensyrkets.

Yrken inom administration och kundtjänst

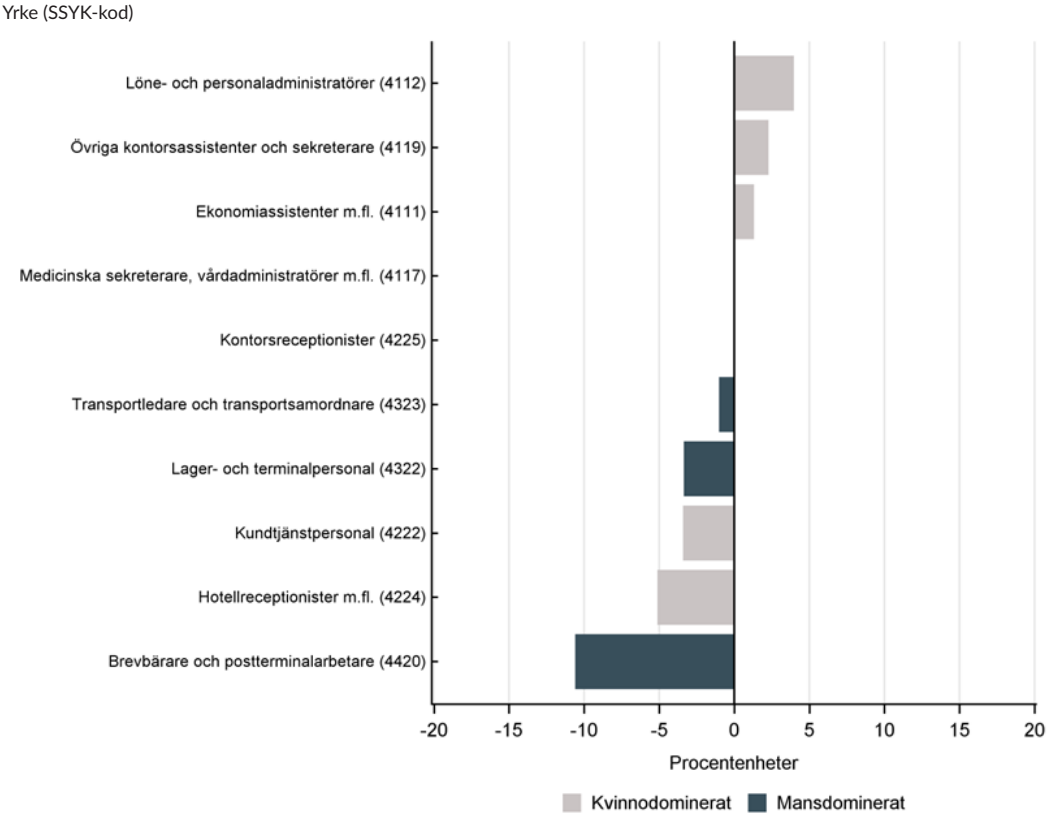
I det här yrkesområdet finns 22 yrken varav 10 hade minst 10 000 anställda 2024 och därför ingår i den här redovisningen. Inget av dessa tio yrken har en könsbalanserad sammansättning utan alla är antingen kvinno- eller mansdominerade. Ett av de kvinnodominerade yrkena är *medicinska sekreterare, vårdadministratörer m.fl.* som används som referensyrke i den här studien.

Kontorsassistenter och sekreterare är de yrkesgrupper som har haft den bästa löneutvecklingen inom yrkesområdet administration och kundtjänst, men inget av dessa yrken har haft en löneutveckling som påtagligt överstiger referensyrkets. Högst löneutveckling har *löne- och personaladministratörer* haft. Mellan 2014 och 2024 ökade yrkets genomsnittliga grundlön med 33 procent, vilket är 4 procentenheter mer än för referensyrket. Även *övriga kontorsassistenter och sekreterare* samt *ekonomiassistenter m.fl.* har haft en något bättre löneutveckling än referensyrket.

Inget av yrkena inom kundtjänst har haft en bättre löneutveckling än referensyrket. *Kontorsreceptionister* har haft samma löneutveckling som referensyrket samtidigt som *kundtjänstpersonal* samt *hotellreceptionister m.fl.* har haft 3 respektive 5 procentenheter lägre löneutveckling än referensyrket mellan 2014 och 2024.

Lager- och terminalpersonal är med sina 96 000 anställda det största yrket inom yrkesområdet administration och kundtjänst. Mellan 2014 och 2024 ökade yrkets genomsnittliga grundlön med 26 procent, vilket är 3 procentenheter lägre än referensyrkets. Även *transportledare och transportsamordnare* har haft en något svagare löneutveckling än referensyrket.

DIAGRAM 4.5 **Skillnad i löneutveckling 2014–2024 mellan yrken inom administration och kundtjänst med minst 10 000 anställda och referensyrket**



Källa: Medlingsinstitutet

Den svagaste löneutvecklingen inom det här yrkesområdet gäller brevbärare och postterminalarbetare vars genomsnittliga grundlön har ökat med 18 procent mellan 2014 och 2024. Det är 11 procentenheter lägre än för referensyrket. Under den perioden minskade antalet anställda i yrket med 35 procent och även medelåldern bland de anställda har sjunkit.

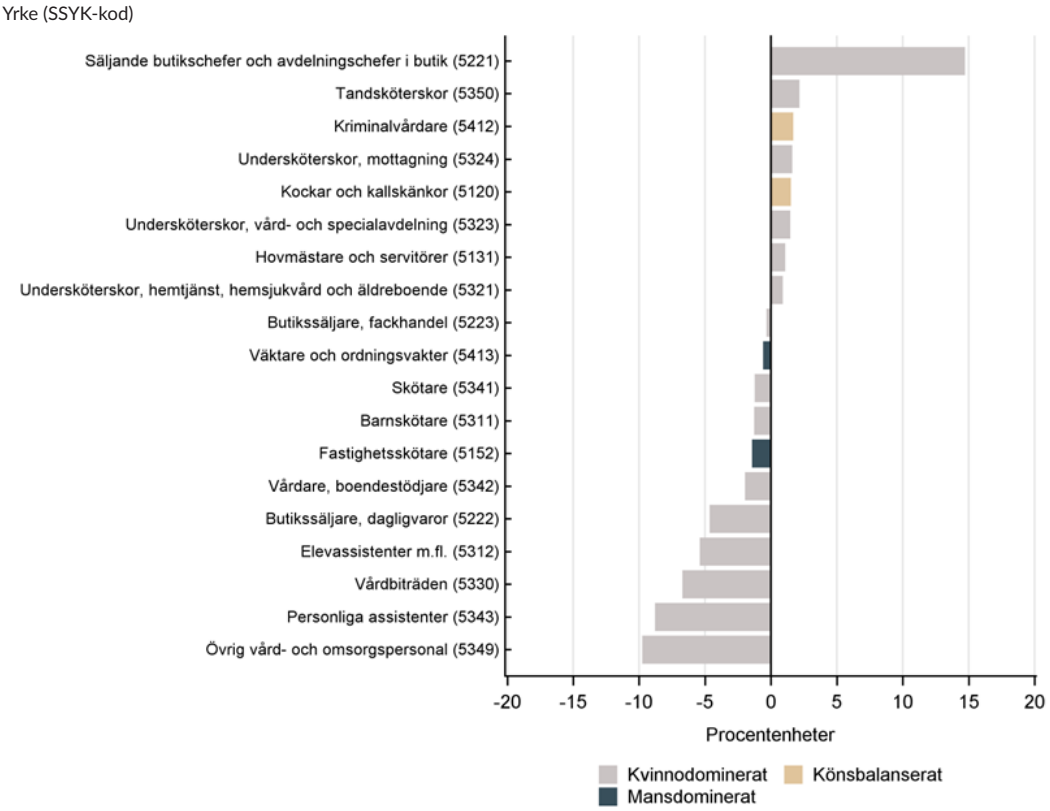
Service-, omsorgs- och försäljningsyrken

Yrkesområdet service-, omsorgs- och försäljningsyrken är det näst största på den svenska arbetsmarknaden. Totalt finns det 1 miljon anställda i de yrken som ingår i det här området. Av dem arbetar närmare 930 000 i något av de 19 yrken som har minst 10 000 anställda. Yrkesområdet domineras av kvinnor, 15 av de 19 redovisade yrkena är kvinnodominerade, två är könsbalanserade och resterande två är mansdominerade.

Alla serviceyrken som ingår i diagram 4.6 har haft ungefär samma löneutveckling som referensyrket under den aktuella tioårsperioden. Löneutvecklingen för *kockar och kallskänkor* samt för *hovmästare och servitörer* ligger någon procentenhet högre än för referensyrket medan den för *fastighetsskötare* ligger ungefär 1 procentenhet under referensyrkets löneutveckling.

Bland försäljningsyrkena inom detaljhandeln märks inte minst *säljande butikschefer och avdelningschefer i butik* som är det yrke som haft den högsta procentuella löneökningen av de 117 yrken med minst 10 000 anställda. Mellan 2014 och 2024 ökade yrkets genomsnittliga grundlön med 44 procent, vilket är 15 procentenheter högre än referensyrkets. *Butiksäljare, fackhandel,* som är landets tredje största yrke, har haft en löneutveckling som motsvarar den för referensyrket. Löneökningen för *butikssäljare, dagligvaror*, som är det sjätte största yrket, har varit 5 procentenheter lägre än referensyrkets.

DIAGRAM 4.6 **Skillnad i löneutveckling 2014–2024 mellan service-, omsorgs- och försäljningsyrken med minst 10 000 anställda och referensyrket**



Källa: Medlingsinstitutet

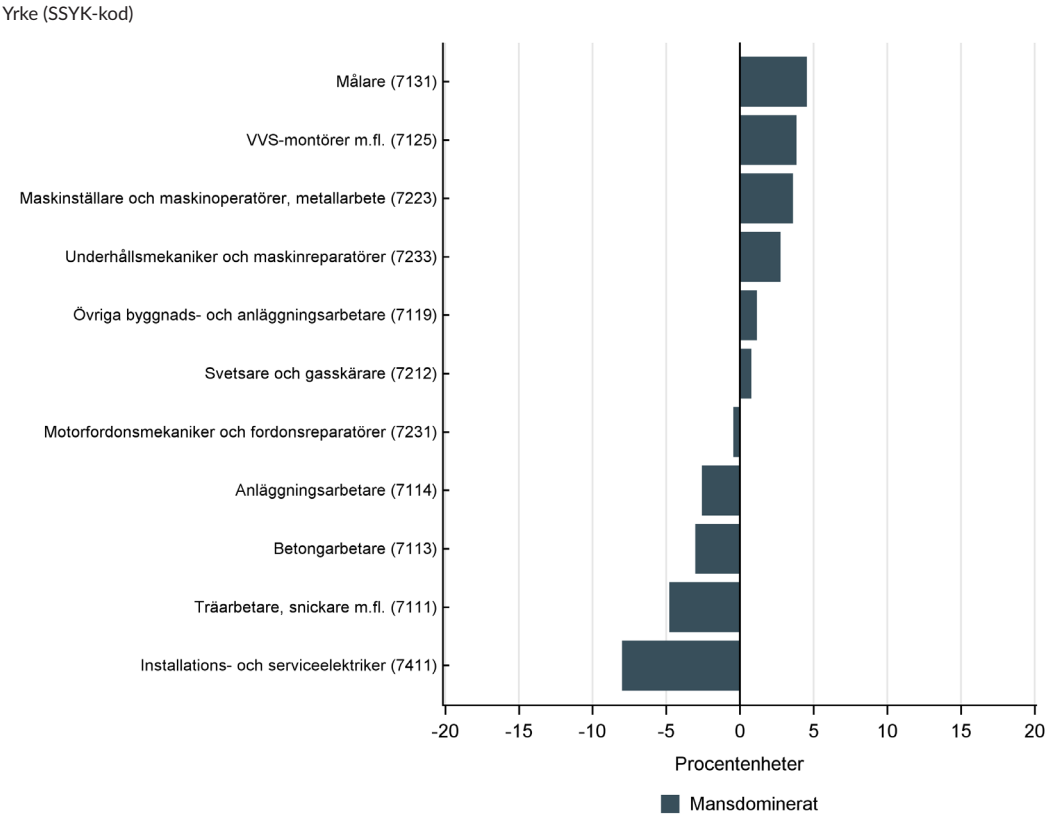
Som nämnts ovan finns det stora yrken inom handeln, men det största finns bland omsorgsyrkena. *Undersköterskor, hemtjänst, hemsjukvård och äldreboende* är med cirka 130 000 anställda det vanligaste yrket i Sverige. Ungefär 86 procent av de anställda är kvinnor. Löneutvecklingen för gruppen ligger i nivå med referensyrket. Även *undersköterskor, mottagning* samt *undersköterskor, vård- och specialavdelning* har haft en löneökning i nivå med referensyrket eller aningen högre. Tandsköterskor är det yrke som haft den näst högsta löneökningen av omsorgsyrkena med åtminstone 10 000 anställda, men löneökningen är ändå inte mer än ett par procentenheter högre än referensyrkets.

Övriga omsorgsyrken har haft en lägre löneökning än referensyrket. Det gäller inte minst *elevassistenter m.fl.*, *vårdbiträden, personliga assistenter* samt *övrig vård- och omsorgspersonal* vars respektive löneökningar har varit mellan 5 och 10 procentenheter lägre än referensyrkets.

Yrken inom byggverksamhet och tillverkning

Det här yrkesområdet utgörs av olika typer av byggnadsarbetare samt en lång rad hantverksyrken. Nästan alla yrken inom det här området är mansdominerade. Av totalt 50 yrken är 45 mansdominerade. De elva yrken som har minst 10 000 anställda är alla mansdominerade.

DIAGRAM 4.7 **Skillnad i löneutveckling 2014–2024 mellan yrken inom byggverksamhet och tillverkning med minst 10 000 anställda och referensyrket**



Källa: Medlingsinstitutet

Målare är det yrke inom det här området som haft den högsta löneökningen, knappt 5 procentenheter högre än referensyrket. *VVS-montörer m.fl.* hamnar strax efter med en löneökning som är 4 procentenheter högre än referensyrket mellan 2014 och 2024. Den genomsnittliga grundlönen för *VVS-montörer m.fl*. uppgick 2024 till 40 600 kronor per månad, vilket innebär att det är det högst avlönade arbetaryrket bland de som har minst 10 000 anställda. Det är också ett mycket mansdominerat yrke. Endast några enstaka procent av de anställda är kvinnor. Övriga yrken inom byggnads- och anläggningsområdet i diagram 4.7 har haft en svagare löneutveckling sedan 2014. *Anläggningsarbetare* samt *betongarbetare* har båda haft ungefär 3 procentenheters lägre löneutveckling än referensyrket. För *träarbetare, snickare m.fl.* har ökningen av den genomsnittliga grundlönen varit 5 procentenheter lägre än för referensyrket.

Bland metallhantverks- och reparatörsyrken har den genomsnittliga grundlönen ökat 3 procentenheter mer för *maskinställare och maskinoperatörer, metallarbete* samt *underhållsmekaniker och maskinreparatörer* jämfört med referensyrket. *Svetsare och gasskärare* samt *motorfordonsmekaniker och fordonsreparatörer* har däremot fått ungefär samma ökning av den genomsnittliga grundlönen som referensyrket under den aktuella perioden. Av de yrken inom det här området som hade minst 10 000 anställda så var svetsare och gasskärare det yrke som hade den högsta andelen kvinnor och då var andelen ändå inte högre än 17 procent.

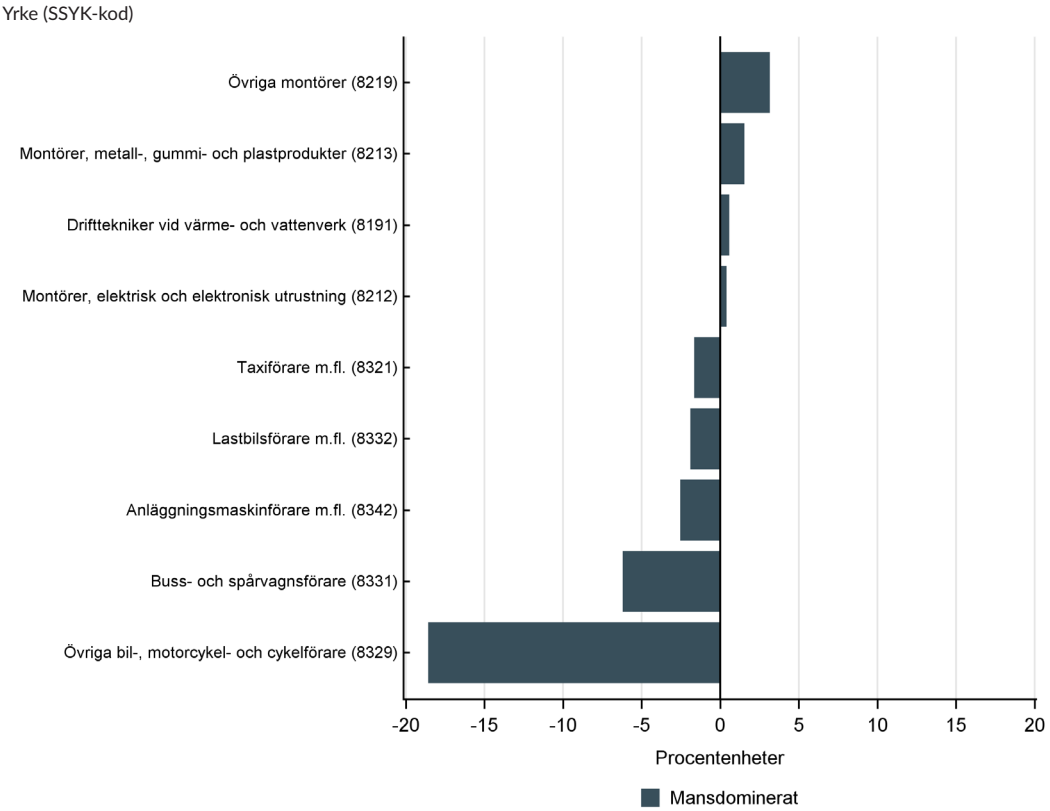
Installations- och serviceelektriker var det yrke med minst 10 000 anställda inom det här området som hade den lägsta löneökningen mellan 2014 och 2024. Under perioden ökade den genomsnittliga grundlönen med 21 procent, vilket är 8 procentenheter lägre än för referensyrket.

Yrken inom maskinell tillverkning och transport m.m.

I likhet med föregående yrkesområde är yrken inom maskinell tillverkning och transport kraftigt mansdominerade. Av de 46 yrken som ingår i yrkesområdet är inget kvinnodominerat, tre är könsbalanserade och resterande 43 är mansdominerade. Totalt sett var 17 procent av de anställda i det här yrkesområdet 2024 kvinnor. Det finns många små yrken i yrkesområdet, endast 9 av de 46 yrkena hade minst 10 000 anställda 2024 och visas i diagram 4.8.

Montörsyrkena övriga *montörer* samt *montörer, metall-, gummi- och plastprodukter* har fått de högsta löneökningarna sedan 2014. Under den studerade tioårsperioden har deras genomsnittliga grundlön ökat 3 respektive 2 procentenheter mer än referensyrkets. Det tredje montörsyrket, *montörer, elektrisk och elektronisk utrustning*, har haft en löneutveckling som ungefär motsvarar referensyrkets. Det gäller även *driftteknikerer vid värme- och vattenverk*.

DIAGRAM 4.8 **Skillnad i löneutveckling 2014–2024 mellan yrken inom maskinell tillverkning och transport med minst 10 000 anställda och referensyrket**



Källa: Medlingsinstitutet

Transport och maskinföraryrken har inte riktigt nått upp till den löneutveckling som exempelvis montörsyrkena har haft och därmed inte heller referensyrkets löneutveckling. *Taxiförare m.fl.*, *lastbilsförare m.fl. samt anläggningsmaskinförare m.fl*. har alla haft en löneutveckling som är 2–3 procentenheter lägre än referensyrkets. Den genomsnittliga *grundlönen för buss- och spårvagnsförare* ökade med 23 procent mellan 2014 och 2024, vilket är 6 procentenheter lägre än för referensyrket. Av alla 117 yrken med minst 10 000 anställda var *övriga bil-, motorcykel- och cykelförare* det yrke som hade den lägsta löneutvecklingen mellan 2014 och 2024. Under den perioden ökade yrkets genomsnittliga grundlön lite drygt 10 procent, vilket är nästan 19 procentenheter lägre än referensyrket. Sedan 2014 har yrket expanderat. Antalet anställda har mer än fördubblats och medelåldern bland de anställda har sjunkit. Det har förmodligen bidragit till den relativt svaga löneutvecklingen

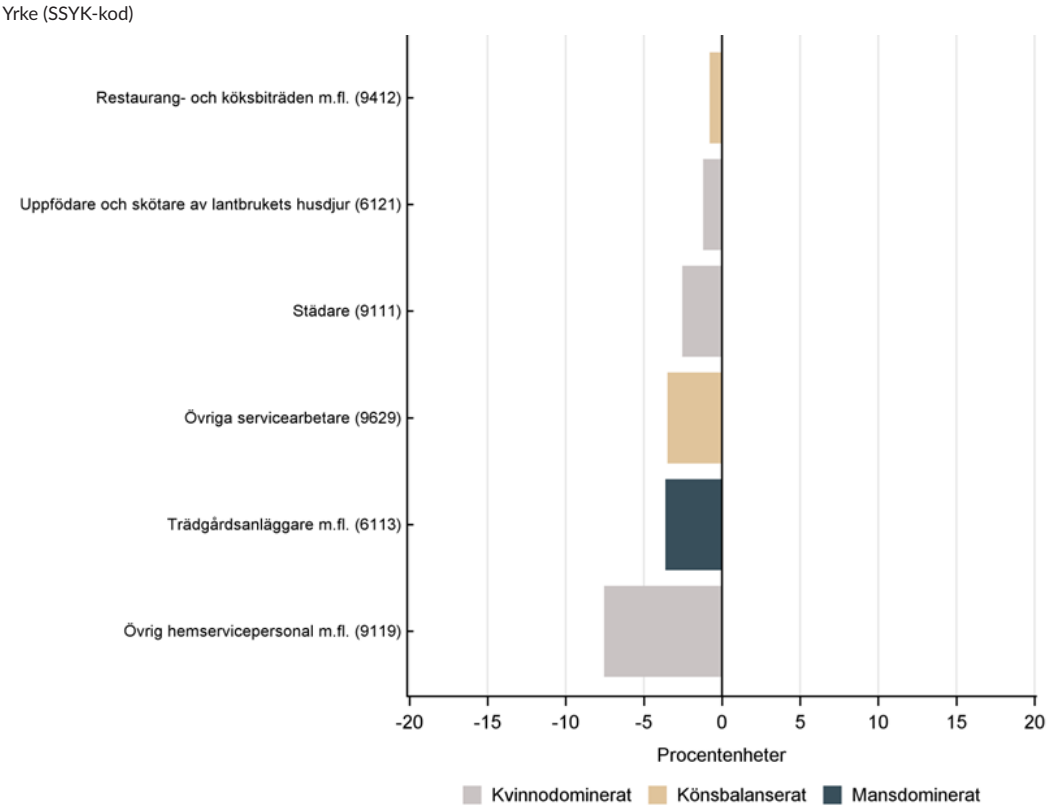
Övriga yrken

De resterande yrkesområdena är lantbruk, trädgård, skogsbruk och fiske samt yrken med krav på kortare utbildning eller introduktion. Lantbruk, trädgård m.fl är ett väldigt litet yrkesområde och endast två av dessa yrken når upp till gränsen på 10 000 anställda. Det andra yrkesområdet är större, men domineras av två yrken som har betydligt fler anställda än de övriga yrkena inom området. Ungefär 55 procent av de anställda är kvinnor.

Båda yrkena med åtminstone 10 000 anställda inom området lantbruk, trädgård m.fl. har haft en lägre ökning av den genomsnittliga grundlönen än referensyrket mellan 2014 och 2024. För *uppfödare och skötare av lantbrukets husdjur* är skillnaden gentemot referensyrket ganska liten, 1 procentenhet på tio år. För *trädgårdsanläggare m.fl.* är skillnaden i förhållande till referensyrket större. Under den aktuella tioårsperioden ökade den genomsnittliga grundlönen för trädgårdsanläggare med 25 procent, vilket är 4 procentenheter lägre än för referensyrket. Trädgårdsanläggare är ett mansdominerat yrke, där mindre än 30 procent av de anställda är kvinnor.

Med 87 000 anställda är *restaurang- och köksbiträden m.fl.* det näst största yrket bland yrken med krav på kortare utbildning eller introduktion. Det är en yrkesgrupp med många yngre personer. Yrkets medianålder var 31 år 2024, vilket var elva år lägre än bland samtliga anställda. Medellönens utveckling är jämförbar med referensyrkets. Skillnaden är mindre än 1 procentenhet.

DIAGRAM 4.9 **Skillnad i löneutveckling 2014–2024 mellan yrken inom lantbruk, trädgård, skogsbruk och fiske samt yrken med krav på kortare utbildning eller introduktion med minst 10 000 anställda och referensyrket**



Källa: Medlingsinstitutet

Städare är det största yrket bland dem med krav på kortare utbildning eller introduktion. Av de drygt 90 000 anställda är 75 procent kvinnor. Den genomsnittliga grundlönen för städare har utvecklats något svagare än för referensyrket. Mellan 2014 och 2024 ökade medellönen för städare med drygt 2 procentenheter mindre än för referensyrket. Städare är det vanligaste yrket bland utrikesfödda.

Även de resterande yrkena med minst 10 000 anställda i yrken med krav på kortare utbildning eller introduktion har haft lägre ökning av den genomsnittliga grundlönen än referensyrket. För *övriga servicearbetare* är löneutvecklingen drygt 3 procentenheter lägre och för *övrig hemservicepersonal m.fl.* handlar det om knappt 8 procentenheter lägre.

Samtliga yrken med minst 10 000 anställda i de här två yrkesområdena har haft en lägre löneutveckling än referensyrket. I två av dem är skillnaden gentemot referensyrket liten, men det är ändå tydligt att inget av yrkena ligger över referensyrket i fråga om löneutveckling mellan 2014 och 2024.

Yrken med högst löneökning 2014–2024

Redovisningen ovan visar hur den genomsnittliga grundlönen för olika yrken utvecklats i förhållande till ett referensyrke under perioden 2014–2024. Presentationen görs per yrkesområde, det vill säga den grövsta nivån av den svenska yrkesindelningen (SSYK). Det innebär att det är förhållandevis enkelt att se hur medellönen för de olika yrkena utvecklats framför allt i förhållande till referensyrket, men även jämfört med andra yrken inom samma yrkesområde. Däremot kan det vara lite svårare att göra jämförelser mellan yrken som tillhör olika yrkesområden.

Tabell 4.1 visar löneutveckling och lönenivå för de 20 yrken med minst 10 000 anställda som haft den högsta ökningen av den genomsnittliga grundlönen mellan 2014 och 2024. Tabellen domineras av tjänstemannayrken. Endast ett yrke, målare, är ett arbetaryrke. De resterande 19 räknas som tjänstemannayrken. Hälften av de 20 yrkena är sådana med krav på fördjupad högskolekompetens. Det innebär inte att alla akademikeryrken haft en gynnsam löneutveckling. Hälften av de yrken med krav på fördjupad högskolekompetens har försämrat sin relativlön gentemot referensyrket. Även bland chefsyrken och bland yrken med krav på högskolekompetens eller motsvarande är bilden splittrad då flera yrken förbättrat sin relativlön i förhållande till referensyrket, medan andra tappat. Detsamma gäller även arbetaryrken. Några har förbättrat lönen jämfört med referensyrket, men för merparten av dem har relativlönen gentemot referensyrket minskat. Man bör dock ha i åtanke att referensyrket valts ut så att hälften av yrkena förbättrat relativlönen och hälften försämrat den.

Under den period den här studien omfattar har särskilda lönesatsningar gjorts på några yrken. Det gäller till exempel satsningar på lärarlöner i form av förstelärarreformen och lärarlönelyftet. Flera läraryrken finns också med i tabellen bland de 20 yrken som fått högst ökning av grundlönen mellan 2014 och 2024. Lönesatsningar har även gjorts på andra yrken i tabell 4.1, exempelvis poliser. Dessa lönesatsningar tycks alltså ha bidragit till att de som omfattats förbättrat sin relativlön gentemot andra yrken.

TABELL 4.1 De 20 yrkena med högst ökning av genomsnittlig grundlön 2014–2024. Yrken med minst 10 000 anställda.

Yrke (SSYK-kod)	Förändring av grundlön procent	Genom-snittlig grundlön 2024	Antal Anställda 2024	Andel kvinnor 2024 procent
Säljande butikschefer och avdelningschefer i butik (5221)	43,7	37 000	10 400	63
Övriga ekonomer (2419)	43,2	55 900	10 800	58
Arbetsledare inom bygg, anläggning och gruva (3121)	43,0	47 400	18 600	8
Speciallärare och specialpedagoger m.fl. (2351)	39,8	45 900	14 800	92
Grundutbildade sjuksköterskor (2221)	39,3	40 900	52 300	88
Övriga verksamhetschefer inom samhällsservice, nivå 2 (1592)	39,3	55 900	15 300	50
Poliser (3360)	37,9	41 000	18 700	35
Grundskollärare (2341)	37,9	40 200	112 500	74
Ingenjörer och tekniker inom bygg och anläggning (3112)	36,4	48 700	29 500	25
Avdelnings- och enhetschefer inom hälsa och sjukvård, nivå 2 (1512)	36,0	57 000	11 100	83
Ekonomi- och finanschefer, nivå 2 (1212)	36,0	70 700	12 400	62
Sjukgymnaster (2272)	35,9	39 000	12 500	70
Socialsekreterare (2661)	35,5	40 000	24 500	86
Rektorer, nivå 2 (1412)	35,4	58 800	11 600	74
Förskollärare (2343)	35,0	36 300	60 800	96
Mjukvaru- och systemutvecklare m.fl. (2512)	34,7	54 300	107 300	23
Gymnasielärare (2330)	33,9	42 600	26 300	58
Behandlingsassistenter och socialpedagoger m.fl. (3411)	33,8	34 000	15 400	62
Målare (7131)	33,5	36 800	20 100	17
Övriga IT-specialister (2519)	33,4	56 200	18 600	32

Källa: Medlingsinstitutet

Drygt hälften av de 20 yrken som haft störst ökning av den genomsnittliga grundlönen under perioden är kvinnodominerade. Flera av de mest kvinnodominerade yrkena har förbättrat sina relativlöner i förhållande till referensyrket. I stor utsträckning handlar det om kvinnodominerade tjänstemannayrken. Merparten av de kvinnodominerade arbetaryrkena har istället tappat lönemässigt gentemot referensyrket.

Om statistiken

Lönestrukturstatistiken

Om inget annat anges har lönestrukturstatistiken använts som datakälla i det här kapitlet. Det är en årlig undersökning baserad på individuppgifter. Mätperioden är september för privat och statlig sektor samt november för kommuner och regioner. Alla offentliganställda ingår i undersökningen. För privat sektor görs en stratifierad urvalsundersökning som omfattar cirka hälften av det totala antalet privatanställda. Samtliga företag med minst 500 anställda ingår i undersökningen varje år medan små och medelstora företag representeras av de företag som hamnat i urvalet. För att korrigera att anställda i små och medelstora företag är underrepresenterade i urvalet tilldelas de anställda i den typen av företag en uppräkningsfaktor som gör att de får större vikt vid beräkningarna. Uppräkningsfaktorn beräknas utifrån storleken på det företag den anställde arbetar i samt vilken näringsgren företaget tillhör.

För 2024 finns löneuppgifter med mera för cirka 2,8 miljoner anställda i åldern 18–68 år i dataunderlaget. De representerar Sveriges 4,6 miljoner anställda. Före 2023 baseras underlaget på åldersgruppen 18–66 år.

Lönestrukturstatistiken innehåller inte någon information om avtalstillhörighet för den anställde, vilket gör att den inte kan användas till att följa upp enskilda avtal. Statistiken innehåller inte heller någon information om så kallade engångsbelopp eller bonus och andra oregelbundna ersättningar.

Lönestrukturstatistiken är en del av den officiella statistiken och statistikens kvalitet beskrivs utförligt i den kvalitetsdeklaration som finns tillgänglig på SCB:s hemsida. Enligt denna bedöms tillförlitligheten som god avseende målstorheterna genomsnittlig lön samt antalet anställda. Statistiken samlas in och sammanställs av SCB på uppdrag av Medlingsinstitutet, som är statistikansvarig myndighet för lönestatistiken.

Grundlön

I den här studien ligger fokus på grundlön. För offentliganställda utgörs den av fast lön inklusive fasta lönetillägg. För privatanställda ingår dessutom prestationslön och ackordslön. Däremot ingår inte exempelvis ob-/skifttillägg, jour- och beredskapsersättning och förmåner. Genom att fokusera på grundlönen elimineras effekter av löneförändringar som beror på förändringar i rörliga lönekomponenter som till exempel förändringar av ob-/skifttillägg.

Grundlönen är omräknad till heltid, det vill säga att lönen för deltidsarbetande har räknats upp till heltidslön. För anställda med tim- eller veckolön har den räknats upp till motsvarande heltidslön per månad.

Bilaga 1 Tidigare regeringsuppdrag

Ur regleringsbrev för budgetåret 2015 avseende Medlingsinstitutet

Löneskillnader mellan kvinnor och män

Medlingsinstitutet ska analysera hur de centrala kollektivavtalen har konstruerats för att underlätta de lokala parternas arbete med lönefrågor ur ett jämställdhetsperspektiv. Utifrån den officiella lönestatistiken ska Medlingsinstitutet även undersöka om de centrala löneavtalens konstruktion har haft någon effekt för att minska löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Medlingsinstitutet ska även redovisa vilka relativlöneförändringar som har skett för olika yrken mellan 2008 och 2013.

I uppdraget ingår även att på basis av ovan nämnda analyser och redovisningar initiera en diskussion i syfte att främja arbetsmarknadens parters arbete med att minska löneskillnader mellan kvinnor och män.

Uppdraget ska redovisas till Regeringskansliet (Arbetsmarknadsdepartementet) senast den 30 september 2015.

Sammanfattning av rapporten Lönebildning och jämställdhet

Medlingsinstitutet fick i regleringsbrevet för 2015 i uppdrag att analysera hur de centrala kollektivavtalen har konstruerats för att underlätta lokala parters arbete med lönefrågor ur ett jämställdhetsperspektiv, att utifrån den officiella lönestatistiken undersöka om de centrala löneavtalens konstruktion har haft någon effekt för att minska löneskillnaderna mellan kvinnor och män samt att redovisa vilka relativlöneförändringar som har skett för olika yrken mellan 2008 och 2013.

Några av de slutsatser som dras i rapporten är i korthet att

- krav på saklighet löper som en röd tråd genom parternas kollektivavtal.
- i takt med att kollektivavtalen öppnat för mer av lokal lönebildning harriktlinjerna för de lokala parternas jämställdhetsarbete utvecklats. De stora förändringarna i det avseendet skedde i avtalsrörelserna 2004 och 2007.
- det är könsbalanserade tjänstemannayrken i privat sektor och staten som i huvudsak är representerade bland de yrken som haft högst löneökning mellan 2008 och 2013 beräknat på identiska individer, medan det är manligt dominerade arbetaryrken i privat sektor som är mest representerade bland dem som haft lägst.
- den tiondel av yrkena som haft den högsta ökningen av genomsnittlig grundlön mellan 2008 och 2013 beräknat på identiska individer har 50 procent högre löneökningstakt än den tiondel som haft lägst.
- avtalskonstruktion förefaller inte vara avgörande för löneutvecklingen för perioden 2009–2013. Skillnaderna är större inom konstruktionerna än mellan dem.

Allmänt gäller att den officiella lönestatistiken inte är lämpad för att studera utvecklingen för olika avtalskonstruktioner eller avtalsområden eftersom statistiken bygger på en indelning i yrke – inte avtal.

I **det inledande kapitlet** redogörs kortfattat för vilka förklaringar som finns till löneskillnader mellan kvinnor och män. Det konstateras att lönebildningen är parternas ansvar och att en väl fungerande lönebildning inbegriper ett antal faktorer för en god ekonomisk och social utveckling.

Kapitel 2 innehåller en redovisning av den första delen av uppdraget i regeringens regleringsbrev – hur de centrala kollektivavtalen utformats för att underlätta lokala parters arbete med lönefrågor ur ett jämställdhetsperspektiv. Inledningsvis ges en kortfattad redogörelse för innebörden av de olika begrepp som används i lönebildningssammanhang, bland annat för att beskriva vilket utrymme som finns att bestämma lönerna lokalt. Här beskrivs också kortfattat diskrimineringslagen och föräldraledighetslagen.

I kapitlet går vi igenom de faktorer i de centrala avtalen som kan anses vara särskilt viktiga för de lokala parternas arbete med lönefrågor ur ett jämställdhetsperspektiv. Vi redogör för riktlinjerna för den lokala lönesättningen i vilka bland annat olika slags förbud mot osakliga löneskillnader ingår, vilken samordning som föreskrivs mellan lönekartläggning och analys och lönerevision, vilka insatser för kompetensutveckling som föreskrivs, villkoren för föräldralediga samt ger exempel på samverkansavtal om jämställdhetsfrågor. Vidare beskrivs hur parterna hanterar frågor om heltids- och visstidsarbete.

Vi konstaterar att de centrala kollektivavtalen innehåller allt mer av lokal lönebildning och individuell lönesättning. Förbundsparterna har utvecklat riktlinjer för den lokala lönebildningen bland annat ur jämställdhetssynpunkt. Ett krav på saklighet i lönesättningen löper som en röd tråd i de centrala kollektivavtalen.

I kapitel 3 redovisar vi vilka relativlöneförändringar som har skett för olika yrken mellan 2008 och 2013. Vi konstaterar att de 20 yrken som hade högst genomsnittlig lön år 2013 i huvudsak är yrken som innebär ledningsarbete. Hälften av dessa 20 yrken har en könsbalanserad sammansättning, men nio är manligt dominerade. Bland de 20 yrken som hade lägst genomsnittlig grundlön finner man i huvudsak yrken inom service, omsorg och försäljning samt yrken som inte kräver speciell yrkesutbildning. Av dessa yrken är 15 kvinnligt dominerade.

Överlag är det på sin plats med en viss försiktighet i analysen. Beräkningarna kan lätt påverkas av olika strukturella effekter. Många osäkerheter i beräkningarna kan elimineras om man i stället studerar identiska individer inom yrkena. Beräknas den genomsnittliga löneförändringen för yrken med hjälp av identiska individer är det manligt dominerade yrken som visar den största rörligheten – nedåt. Bland de 20 yrken med den lägsta löneutvecklingen mellan 2008 och 2013 för personer med samma yrke och arbetsgivare de båda åren är 18 manligt dominerade arbetaryrken. Högst löneutveckling har könsbalanserade tjänstemannayrken haft.

Uppdraget att utifrån den officiella lönestatistiken undersöka om de centrala löneavtalens konstruktion har påverkat löneskillnaderna mellan kvinnor och män redovisas **i kapitel 4**. Till skillnad från i kapitel 3 är den undersökta tidsperioden 2009–2013. Också metoden att beräkna löneutvecklingen är en annan. I detta kapitel jämförs löneutvecklingen från år till år. Det innebär att fler individer ingår i analysen än i kapitel 3.

Det är svårt att dra några klara slutsatser om hur de olika avtalskonstruktionerna påverkar löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Det tycks vara andra faktorer än avtalskonstruktion som påverkar löneökningstakten. Det går att finna yrken med högre respektive lägre löneökningstakt inom samtliga avtalskonstruktioner. Det betyder att det är större skillnader i löneökningstakt inom avtalskonstruktionen än mellan dem. Det kan finnas andra skäl till att välja viss avtalskonstruktion än enbart löneutfall. Det kan exempelvis handla om en effektivare lönebildning eller att vissa allmänna villkor tillmäts ett högre värde än löneökningar. Ytterst är avtalskonstruktionen resultatet av en förhandling och parternas styrka i förhandlingen.

Några skillnader som beror på avtalskonstruktion går inte att se. Det finns därmed inga tydliga belägg för att viss avtalskonstruktion är att föredra framför någon annan i syfte att minska löneskillnader mellan kvinnor och män. Det faktum att skillnaden i löneutveckling kan vara stor inom de olika avtalskonstruktionerna och även inom samma avtal pekar på att det är på lokal nivå skillnader kan uppstå. Det finns således ett rörelseutrymme också inom ”märkets” ramar som kan användas till att förändra lönerelationer. Hur utrymmet används är parternas ansvar.

I Medlingsinstitutets uppdrag ingår också att på basis av dessa analyser och redovisningar initiera en diskussion i syfte att främja arbetsmarknadens parters arbete med att minska löneskillnader mellan kvinnor och män. Mot bakgrund av redovisningen i kapitel 2-4 lämnas i **kapitel 5** några frågeställningar med sikte på att initiera en sådan diskussion.

Ur regeringsbeslut 21 december 2017

Uppdrag till Medlingsinstitutet att redovisa vilka relativlöneförändringar som har skett för olika yrken mellan 2014 och 2017

Regeringens beslut

Regeringen ger Medlingsinstitutet i uppdrag att 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.

I uppdraget ingår även på basis av ovan nämnda redovisning initiera en diskussion i syfte att främja arbetsmarknadens parters arbete med att minska löneskillnader mellan kvinnor och män.

Uppdraget ska redovisas till Regeringskansliet (Arbetsmarknadsdepartementet) senast den 30 september 2018.

Sammanfattning av rapporten Yrke, lön och kön

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.

Könsbalansen 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.

Bilaga 2 Kollektivavtal i urvalet

Arbetsgivarorganisation	Arbetstagarorganisation	Avtal
Svenskt Näringsliv		
Byggföretagen	Svenska Byggnadsarbetareförbundet	Byggavtal
Byggföretagen	Seko, Service- och kommunikationsfacket	Väg- och Banavtalet
Byggföretagen	Ledarna	Tjänstemannaavtal inom byggbranschen
Byggföretagen	Sveriges Ingenjörer	Tjänstemannaavtal inom byggbranschen
Byggföretagen	Unionen	Tjänstemannaavtal inom byggbranschen
Installatörsföretagen	Svenska Elektrikerförbundet	Installationsavtal
Måleriföretagen i Sverige	Svenska Byggnadsarbetareförbundet	Måleriavtalet
Svensk Handel	Handelsanställdas förbund	Detaljhandelsavtal
Svensk Handel	Handelsanställdas förbund	Lager och e-handel
Svensk Handel	Akademikerförbunden	Handelns Tjänstemannaavtal
Svensk Handel	Unionen	Handelns Tjänstemannaavtal
Visita	Hotell- och Restaurangfacket	Gröna riks
Visita	Unionen	Tjänstemannaavtal
Grafiska Företagens Förbund	GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch	Infomediaavtal
IKEM – Innovations-och kemiarbetsgivarna	IF Metall	I-avtalet
IKEM – Innovations-och kemiarbetsgivarna	Ledarna	Tjänstemannaavtal
IKEM – Innovations-och kemiarbetsgivarna	Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna	Tjänstemannaavtal
IKEM – Innovations-och kemiarbetsgivarna	Unionen	Tjänstemannaavtal
Industriarbetsgivarna (Skogsindustrier)	GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch	Sågverksindustri
Industriarbetsgivarna (Skogsindustrier)	Svenska Pappersindustriarbetareförbundet	Massa- och Pappersindustri
Industriarbetsgivarna (Stål och Metall)	IF Metall	Stål- och Metallindustri
Industriarbetsgivarna (Stål och Metall)	Unionen	Stål- och Metallindustri
Livsmedelsföretagen	Livsmedelsarbetareförbundet	Livsmedelsavtal
Livsmedelsföretagen	Ledarna	Tjänstemannaavtal
Livsmedelsföretagen	Sveriges Ingenjörer	Tjänstemannaavtal
Livsmedelsföretagen	Unionen	Tjänstemannaavtal
Teknikarbetsgivarna	IF Metall	Teknikavtal
Teknikarbetsgivarna	Ledarna	Teknikavtal Tjänstemän
Teknikarbetsgivarna	Sveriges Ingenjörer	Teknikavtal Tjänstemän

Arbetsgivarorganisation	Arbetstagarorganisation	Avtal
Teknikarbetsgivarna	Unionen	Teknikavtal Tjänstemän
Trä- och Möbelföretagen	GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch	Träindustri
Trä- och Möbelföretagen	Sveriges Ingenjörer	Träindustri
Trä- och Möbelföretagen	Unionen	Träindustri
Almega Tjänsteförbunden	Fastighetsanställdas Förbund	Fastigheter
Almega Tjänsteförbunden	Fastighetsanställdas Förbund/Seko, Service- och kommunikationsfacket	Serviceentreprenad
Almega Tjänsteförbunden	Seko, Service- och kommunikationsfacket	Kommunikation
Almega Tjänsteförbunden	Akavia/SRAT/Sveriges Ingenjörer	Kommunikation
Almega Tjänsteföretagen	Svenska Kommunalarbetareförbundet	Friskolor
Almega Utbildning	Sveriges Lärare	Friskolor
Almega Tjänsteföretagen/ Medieföretagen	Unionen	Tjänstemän i tjänste- och Medieföretag
FAO – Försäkringsbranschens Arbetsgivareorganisation	Forena	Tjänstemän i försäkrings-branschen
Innovationsföretagen	Sveriges Arkitekter	Innovationsavtalet
Innovationsföretagen	Sveriges Ingenjörer	Innovationsavtalet
Innovationsföretagen	Unionen	Innovationsavtalet
Kompetensföretagen	Akademikerförbunden	Kompetensföretagens tjänstemannaavtal
Kompetensföretagen	Unionen	Kompetensföretagens tjänstemannaavtal
Medieföretagen	GS Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch	Tidningsavtalet
Säkerhetsföretagen (Almega)	Svenska Transportarbetareförbundet	Bevaknings- och säkerhetsavtalet
TechSverige	Seko, Service- och kommunikationsfacket	Telekom
TechSverige	Akavia	IT-branschen
TechSverige	Sveriges Ingenjörer	IT-branschen
TechSverige	Unionen	IT-branschen
Tågföretagen	Seko, Service- och kommunikationsfacket	Spårtrafik
Vårdföretagarna	Svenska Kommunalarbetareförbundet	Äldreomsorg
Vårdföretagarna	Svenska Kommunalarbetareförbundet	Personliga assistenter
Vårdföretagarna	Vårdförbundet	Vård och behandlingsverksamhet samt omsorgsverksamhet
Biltrafikens Arbetsgivareförbund	Svenska Transportarbetareförbundet	Transportavtalet
Biltrafikens Arbetsgivareförbund	Ledarna	Tjänstemannaavtal
Biltrafikens Arbetsgivareförbund	Sveriges Ingenjörer	Tjänstemannaavtalet för Transportföretagen

Arbetsgivarorganisation	Arbetstagarorganisation	Avtal
Biltrafikens Arbetsgivareförbund	Unionen	Tjänstemannaavtalet för Transportföretagen
Motorbranschens Arbetsgivareförbund	IF Metall	Motorbranschavtalet
Motorbranschens Arbetsgivareförbund	Ledarna	Tjänstemannaavtal
Motorbranschens Arbetsgivareförbund	Sveriges Ingenjörer	Tjänstemannaavtal
Motorbranschens Arbetsgivareförbund	Unionen	Tjänstemannaavtal
Sveriges Bussföretag	Svenska Kommunalarbetareförbundet	Bussbranschavtal
Övriga privat sektor		
Arbetsgivaralliansen	Fastighetsanställdas Förbund	Ideella och idéburna organisationer
Arbetsgivaralliansen	Unionen	Ideella och idéburna organisationer
Arbetsgivaralliansen	Akademikerförbunden	Ideella och idéburna organisationer
Arbetsgivaralliansen	Ledarna	Ideella och Idéburna organisationer
Finansarbetsgivarna	Akavia/Sveriges Ingenjörer	Akademikeravtal
Finansarbetsgivarna	Finansförbundet	Bankanställda
Fastigo – Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation	Fastighetsanställdas Förbund	F-avtalet
Fastigo – Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation	Akademikerförbunden inom Fastigos avtalsområde, AiF	K-avtalet (Tjänstemannaavtal)
Fastigo – Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation	Ledarna	K-avtalet (Tjänstemannaavtal)
Fastigo – Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation	Vision	K-avtalet (Tjänstemannaavtal)
Fremia	Handelsanställdas förbund	Butiker
Fremia	Svenska Kommunalarbetareförbundet	Personliga assistenter
Fremia	Svenska Kommunalarbetareförbundet	Förskolor, fritidshem och fristående skolor
Fremia	Sveriges Lärare	Förskolor, fritidshem och fristående skolor
Fremia	Sveriges Skolledare	Förskolor, fritidshem och fristående skolor
Sobona	Seko, Service- och kommunikationsfacket	BÖK Energi
Sobona	Svenska Kommunalarbetareförbundet	BÖK Energi

Arbetsgivarorganisation	Arbetstagarorganisation	Avtal
Sobona	AkademikerAlliansen	BÖK Energi
Sobona	Vision, SSR, Ledarna, Scen&Film	BÖK Energi
Svensk Scenkonst	Scen&Film	Riksavtal för anställda vid offentligt finansierade teaterinstitutioner
Svensk Scenkonst	Akademikerförbunden	Riksavtal för anställda vid offentligt finansierade teaterinstitutioner
Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation	Svenska Kommunalarbetareförbundet	Svenska Kyrkan
Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation	Akademikerförbundet SSR	Svenska Kyrkan
Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation	Akavia	Svenska Kyrkan
Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation	Kyrkans Akademikerförbund	Svenska Kyrkan
Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation	Sveriges Lärare	Svenska Kyrkan
Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation	Vision	Svenska Kyrkan
Offentlig sektor		
Arbetsgivarverket	Seko, Service- och kommunikationsfacket	RALS
Arbetsgivarverket	OFR S,P,O	RALS
Arbetsgivarverket	Saco-S	RALS
SKR – Sveriges Kommuner och Regioner	Svenska Kommunalarbetareförbundet	Kommunalarbetareförbundet
SKR – Sveriges Kommuner och Regioner	AkademikerAlliansen	Avtalsområde AkademikerAlliansen
SKR – Sveriges Kommuner och Regioner	Vision, SSR, Ledarna, Scen&Film	OFR – Allmän Kommunal verksamhet
SKR – Sveriges Kommuner och Regioner	Sveriges Läkarförbund	OFR – Läkare
SKR – Sveriges Kommuner och Regioner	Sveriges Lärare	OFR – Lärare
SKR – Sveriges Kommuner och Regioner	Vårdförbundet	OFR – Hälso- och sjukvård

Bilaga 3
Medlingsinstitutets tidigare analyser ur ett jämställdhetsperspektiv

Årligen återkommande rapporter

- Avtalsrörelsen och lönebildningen – Medlingsinstitutets årsrapporter, 2001–
- Löneskillnaden mellan kvinnor och män, 2009–
- Inkomstskillnaden mellan kvinnor och män, 2023–

Övriga rapporter

- Kvinnors och mäns löner jämförda yrke för yrke, 2006
- Nio perspektiv på jämställdhet, 2009
- Röster om lönebildning och medling, 2011
- Lönebildning och jämställdhet, 2015
- Yrke lön och kön, 2018

Publikationerna kan laddas ned från Medlingsinstitutets webbplats: www.mi.se

MEDLINGS-
INSTITUTET

Medlingsinstitutet

Box 1236

111 82 Stockholm

Telefon: 08-545 292 40

info@mi.se

www.mi.se