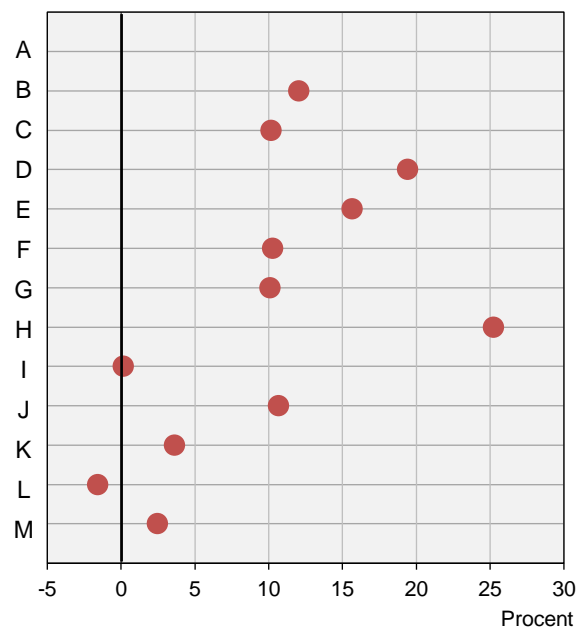


Indikator för likvärdigt arbete



Lena Johansson, Jämanalys
På uppdrag av Jämställdhetsmyndigheten

Innehåll

Förord	3
Sammanfattning	3
Uppdraget	3
Bakgrund	3
Kontakter med berörda myndigheter	4
Indikator för likvärdigt arbete	5
Likvärdigt arbete enligt lagens krav	5
Värdering av yrke – ett systematiskt arbete	6
428 yrken blir 13 grupper av likvärdiga yrken.....	7
Ett tydligt mönster framträder.....	8
En indikator för likvärdigt arbete	10
Kompletterande mått	11
En effekt- och resultatindikator	12
Faktorer som påverkar indikatorn	12
Indikatorns egenskaper	13
Indikatorn efter sektor.....	13
Metodologiska problem	14
Forskningens användning av Analys Lönelots	14
Några ordförklaringar	15
Bilaga 1. Från HAC-systemet till Lönelots-metoden	16
Bilaga 2. Lönelots-metoden	20
Bilaga 3. Yrken med likvärdiga krav	21

Förord

Denna rapport är ett underlag till Jämställdhetsmyndigheten för att följa upp det jämställdhetspolitiska delmålet om ekonomisk jämställdhet. Den är också ett bidrag till att synliggöra nedvärderingen av kvinnodominerade yrken och ger förslag till åtgärder för att minska värdediskrimineringen.

Sammanfattning

Med denna rapport har jag visat att det finns en väl beprövad metod att använda för att utveckla en indikator för likvärdigt arbete. Indikatorn visar den genomsnittliga löneskillnaden i kvinnodominerade yrken i relation till lönen i likvärdiga övriga yrken. Att finna *ett* mått är inte möjligt eftersom 428 yrken på hela arbetsmarknaden måste delas in i 13 grupper för att kunna identifiera likvärdiga yrken. Indikatorn består därför av 13 mått som var och en visar löneskillnaden i kvinnodominerade yrken jämfört med likvärdiga övriga yrken i gruppen. Varje mått måste analyseras och följas upp. Mitt förslag är att Medlingsinstitutet får uppdraget att göra detta i samband med de kontakter myndigheten har med parterna på arbetsmarknaden. Indikatorn kan förslagsvis följas upp vart tredje år.

Metoden visar den strukturella löneskillnaden, dvs. att i yrken som domineras av kvinnor är den genomsnittliga lönen lägre jämfört med den genomsnittliga lönen i likvärdiga övriga yrken. Det är ett aggregerat mått på värdediskrimineringen.

En viktig fördel med förslaget är att ingen ny statistik krävs och därmed belastar det inte parterna på arbetsmarknaden med ökad uppgiftslämnarbörda.

Uppdraget

I uppdraget ingår att ge förslag till hur en indikator för likvärdigt arbete skulle kunna utformas och vilken statistik som aktualiseras i sammanhanget. Vidare ingår, om data finns tillgängliga, att redovisa resultat. Uppdraget innebär också att beskriva de metodologiska problem som är kopplade till en indikator.

Den eventuella roll som tillkommer arbetsmarknadens parter i detta sammanhang behöver uppmärksammas. Inom ramen för uppdraget ska synpunkter inhämtas från nationella aktörer som kan tänkas beröras av frågan i vidare bemärkelse, där så är lämpligt. Exempel på nationella aktörer som kan aktualiseras är SCB, Medlingsinstitutet, Jämställdhetsmyndighetens analys- och uppföljningsavdelning (som är i färd med att utveckla kompletterande jämställdhetsindikatorer utöver de som tillhandahålls av SCB) samt det pågående utredningsarbetet som bedrivs av Kommissionen för jämställda livsinkomster (A 2020:01).

Bakgrund

Jämställdhetsmyndigheten uppmärksammade hösten 2019 en formulering i Statistiska centralbyråns (SCB) publikation ”Genomförandet av Agenda 2030 i Sverige – statistisk lägesbild 2019” kopplad till begreppet likvärdigt arbete. Likvärdigt arbete syftar till att synliggöra den så kallade värdediskrimineringen. Rapporten ger sken av att Medlingsinstitutet (MI) utarbetat en indikator som på nationell nivå beskriver löneskillnader vid likvärdigt arbete. Av punkt 8.5

framgår att det angivna delmålet har följande lydelse: "Senast 2030 uppnå full och produktiv sysselsättning med anständiga arbetsvillkor för alla kvinnor och män, inklusive ungdomar och personer med funktionsnedsättning, samt lika lön för likvärdigt arbete." Under punkt 8.5.1 anges att relevant indikator i sammanhanget är "Genomsnittlig timlön för kvinnliga och manliga anställda". Indikatorn, vilken MI ansvarar för, ger en ungefärlig uppskattning av löneskillnader vid lika arbete. Ett lämpligt tillvägagångssätt för att utveckla en indikator som redovisar löneskillnader inte bara relaterad till lika arbete, utan även relaterad till likvärdigt arbete, behöver utredas.

Kontakter med berörda myndigheter

De myndigheter som i första hand berörs är MI och SCB. Den statistik som ligger till grund för uppföljningen av indikatorn för delmålet 8.5 i Agenda 2030 och som avser löneskillnader är Lönestrukturstatistiken. Båda myndigheterna är medvetna om att indikatorn inte uppfyller det krav som målet avser, nämligen lika lön för likvärdigt arbete.

MI menar att indikatorn är global och att finna en gemensam syn på likvärdigt arbete torde vara omöjligt. Vidare är detta ett problem som angår parterna på arbetsmarknaden. Vem avgör vad som är likvärdigt arbete? På frågan om det skulle vara möjligt att ta fram en indikator för likvärdigt arbete anser MI att det kräver samsyn med parterna. Att värdera ett yrke mot ett annat kräver parternas medverkan och den sammantagna bedömningen är att de inte är möjligt eftersom det skulle inverka på lönebildningen.

Samma frågor ställdes till SCB. När det gäller indikatorn för delmål 8.5 i Agenda 2030 används den som MI föreslår eftersom det idag inte finns bättre statistik som följer delmålet. SCB är medveten om att nuvarande indikator inte är i överensstämmelse med målformuleringen. Om annan bättre statistik finns kan nuvarande indikator ersättas. På frågan om en indikator för likvärdigt arbete skulle vara möjlig att ta fram ser SCB det som en fråga som har en juridisk dimension. Vem avgör vad som är likvärdigt arbete? Det kan inte vara SCB:s uppgift att avgöra det. Vilket mått ska användas?

Kommissionen för jämställda livsinkomster kontaktades. Det framkom att det behövs bättre analyser på arbetsgivarnivå. SSYK och Lönestrukturstatistiken behöver förbättras. MI bör göra bättre analyser av löneskillnaden mellan kvinnor och män. På frågan om en indikator för likvärdigt arbete bör finnas blev svaret otydligt.

Gemensamt för de myndigheter som jag har haft kontakt med är ifrågasättandet av värderingen av yrke. Hur ska det göras? Vem kan göra det? Vilket mått kan användas? En för MI viktig invändning är att värdering av yrke kräver medverkan från parterna på arbetsmarknaden men också att det påverkar lönebildningsprocessen.

Jämställdhetsmyndighetens chef för analys- och uppföljningsavdelning ser positivt på ett förslag till indikator för likvärdigt arbete. Det framfördes önskemål om uppdelning av en central indikator, gärna efter sektor.

Indikator för likvärdigt arbete

I föregående kapitel beskrev jag de svårigheter och tveksamheter som tillfrågade myndigheter framfört om värdering av arbete. Olika skäl har angetts och att hitta en indikator för likvärdigt arbete torde vara omöjligt anser myndigheterna. Trots dessa invändningar vill och kan jag här lägga fram ett förslag till hur en indikator för likvärdigt arbete kan vara konstruerad. Förslaget utgår från en redan väl beprövad metod som Lönelotsarna¹ har tagit fram. I bilagorna 1 och 2 finns en detaljerad beskrivning av metoden och hur den har vuxit fram med hjälp av experter med djup kunskap och lång erfarenhet. I det följande visar jag hur metoden kan användas för att utveckla en indikator för likvärdigt arbete.

Likvärdigt arbete enligt lagens krav

Begreppet likvärdigt arbete behöver definieras och tydliggöras. Vad menas med likvärdigt arbete? Svaret finns i diskrimineringslagens 3 kapitel, 10 §, som i sin tur bygger på en enhetlig definition inom EU-rätten.

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.

Enligt lagen ska alla arbetsgivare årligen kartlägga och analysera löneskillnader mellan kvinnor och män i likvärdiga arbeten. Syftet är att upptäcka och åtgärda de löneskillnader som beror på att kvinnodominerade arbeten undervärderas.

Lagen säger att likvärdiga arbeten ska jämföras med avseende på kriterierna kunskap och färdigheter, ansvar och ansträngning och arbetsförhållanden. Kraven gäller i den enskilde arbetsgivarens verksamhet. Indikatorn ska däremot visa detta för hela arbetsmarknaden och för att det ska vara möjligt används yrke i stället för arbete. Metoden utgår från yrkesklassificeringen Standard för svensk yrkesklassificering, SSYK 2012² som bygger på ett internationellt system som används för att bland annat producera yrkesstatistik. Viktiga användare är SCB, Medlingsinstitutet och Arbetsförmedlingen. SSYK består av 429 yrken. Lönelotsarna har värderat 428 av dessa yrken (politiker har uteslutits). Värderingen har gjorts med hjälp av en anpassning av verktyget Analys Lönelots som är framtaget för bedömning av likvärdigt arbete. Verktyget ägdes fram till 2018 av Diskrimineringsombudsmannen men ägs och utvecklas nu av Lönelotsarna. Det är kostnadsfritt och kan laddas ner från deras hemsida³.

Begreppet likvärdigt arbete kommer i denna rapport att avse likvärdiga yrken.

¹ Lönelotsarna är ett expertnätverk som verkar för jämställda löner.

² MIS 2012 :1, SSYK 2012 Standar för svensk yrkesklassificering 2012. I det följande skriver jag endast SSYK.

scb.se/contentassets/c9d055b6f2114b62bd23c33602b56da5/ov9999_2012a01_br_x70br1201.pdf.

³ lonelotsarna.se

Värdering av yrke – ett systematiskt arbete

Arbetsvärdering är en systematisk metod för att bestämma krav och svårigheter i olika yrken. Metoden ger underlag för att bedöma om yrken som är olika ändå är likvärdiga när man summerar kraven. Det är inte en objektiv vetenskap utan ett sätt att systematisera arbetskrav och synliggöra värderingar. En utförlig beskrivning av verktyget, som kallas Lönelots-metoden och värderingsarbetet finns i bilagorna 1 och 2. Lönelots-metoden är en bearbetning av Analys Lönelots för att kunna användas för ändamålet. Här ges en översiktlig beskrivning av tillvägagångssättet.

Det som värderas är yrket som sådant och inte det arbete som utförs. I SSYK finns följande definition av arbete och yrke samt ett exempel:

Ett *arbete* eller jobb definieras som de arbetsuppgifter och göromål som utförs eller ska utföras av en person som anställd eller egenföretagare.

Begreppet *yrke* hänför sig till vilken typ av arbete som utförs. Ett antal olika jobb med likartade arbetsuppgifter utgör tillsammans ett yrke.

Exempel: Ett arbete kan bestå i att köra en buss mellan flygterminal och flygplan, ett annat att köra en linjebuss mellan flygplats och city medan ett tredje jobb kan vara att köra en skolbuss. Tre separata jobb med något olika förutsättningar men yrket är detsamma, bussförare.

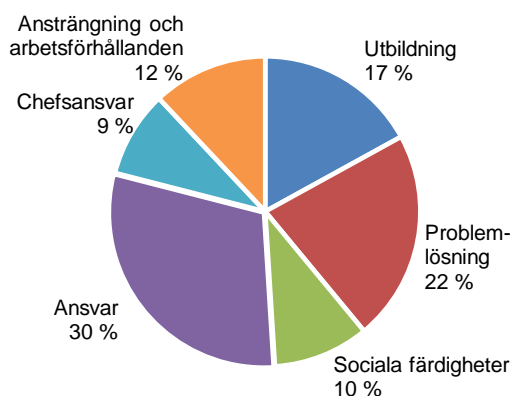
Med hjälp av den information om varje yrke som finns i SSYK tillsammans med annan information som exempelvis utbildning.se och Arbetsförmedlingens [yrkesguide](#) och Lönelotsarnas expertis och samlade erfarenhet har varje faktor värderats utifrån faktorns olika nivåer (se bilaga 2). De värderade faktorerna är följande:

- **Kunskaper och färdigheter**
 - Utbildning
 - Problemlösning
 - Sociala färdigheter
- **Ansvar**
 - Ansvar
 - Chefskap
- **Ansträngning och arbetsförhållanden**
 - Arbetsförhållanden

Värderingen görs faktor för faktor, dvs. faktorn Problemlösning bestäms i alla 428 yrken innan faktorn Sociala färdigheter påbörjas och bestäms för varje yrke, osv.

Nästa steg är att vikta de olika faktorerna mot varandra och bestämma deras inbördes inflytande. Lönelotsarna har valt att lägga störst vikt på faktorn ansvar, därefter problemlösning och utbildning. Detta speglar en allmän tillämpning på arbetsmarknaden. Diagram 1 visar viktningen av faktorerna i Lönelots-metoden.

Diagram 1. Viktning av faktorer i Lönelots-metoden

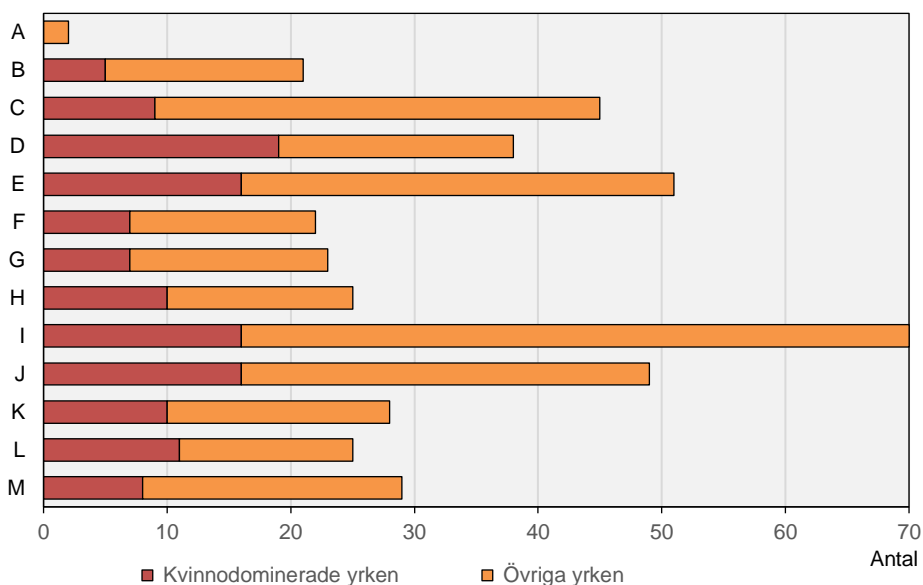


428 yrken blir 13 grupper av likvärdiga yrken

Beroende på yrkets kravnivå har de poängsatts och grupperats i 13 grupper (A–M). Yrkena i varje grupp kan nu betraktas som likvärdiga. I grupp A finns de yrken som sammantaget har de högsta kraven och därefter är yrkena grupperade i fallande ordning. Antal yrken i respektive grupp varierar stort.

Syftet med värderingen är att kartlägga hur kvinnodominerade yrken lönesätts jämfört med övriga likvärdiga yrken i samma grupp. Könsfördelningen⁴ i varje yrke beräknas. Antalsuppgifter som behövs för detta hämtas från Lönestrukturstatistiken⁵ och resultatet framgår av diagram 2. Alla uppgifter som används för att exemplifiera indikatorn avser 2019 och omfattar anställda i åldern 18–66 år.

Diagram 2. 13 grupper av likvärdiga yrken efter könsfördelning



⁴ I kvinnodominerade yrken är andelen kvinnor större än 60 procent. Yrken som har mellan 40 och 60 procent av vardera kön är jämna yrken. I mansdominerade yrken är andelen män större än 60 procent. I denna rapport är övriga yrken lika med jämna och mansdominerade yrken.

⁵ Lönestrukturstatistiken ansvaras av Medlingsinstitutet och produceras av SCB.

Grupp A saknar kvinnodominerade yrken. Det stora antalet övriga yrken i grupp I kan till viss del förklaras av att SSSYK inte är könsneutral. Klassificeringen är mer detaljerad när det gäller många traditionella mansdominerade yrken som särskilt återfinns i grupperna I och J.

I bilaga 3 finns alla yrken listade efter grupptillhörighet.

Av tabell 1 framgår att 134 yrken är kvinnodominerade (31 procent) och knappt 1,9 miljoner (47 procent) kvinnor och män finns i dessa yrken. Övriga yrken är 294 (69 procent) där finns drygt 2,1 miljoner (53 procent) kvinnor och män.

Tabell 1. Antal yrken och anställda i respektive grupp av likvärdiga yrken

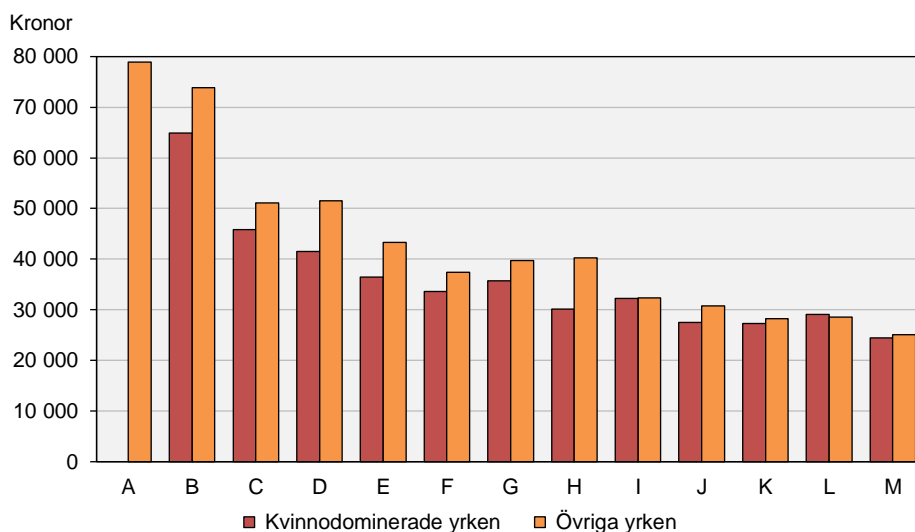
Grupp	Antal yrken			Antal anställda	
	Kvinnodominerade yrken	Övriga yrken	Samtliga yrken	Kvinnodominerade yrken	Övriga yrken
A	–	2	2	–	26 000
B	5	16	21	8 900	69 800
C	9	36	45	33 900	206 200
D	19	19	38	170 700	127 600
E	16	35	51	246 500	373 300
F	7	15	22	116 300	88 000
G	7	16	23	56 800	78 400
H	10	15	25	275 100	177 700
I	16	54	70	84 400	283 100
J	16	33	49	443 600	186 700
K	10	18	28	43 700	146 300
L	11	14	25	272 400	186 600
M	8	21	29	101 800	166 100
A–M	134	294	428	1 854 100	2 115 700

Grupp J är den största kvinnodominerade gruppen med 443 000 kvinnor och män. Här finns kontorsassistenter och sekreterare, barnskötare, vårdbiträden och personliga assistenter. Grupp E är störst bland övriga yrken, 373 000 kvinnor och män. Stora yrken här är mjukvaru- och systemutvecklare, ingenjörer och tekniker och gymnasielärare.

Ett tydligt mönster framträder

Löneuppgifterna, som hämtas från Lönestrukturstatistiken, är månadslön som består av fast lön, fasta lönetillägg och ett stort antal rörliga lönetillägg. Samtliga löner är uppräknade till heltid. Den genomsnittliga lönen i kvinnodominerade respektive övriga yrken per grupp beräknas.

Resultatet av beräkningarna visar ett tydligt mönster: i nästan varje grupp av likvärdiga yrken är lönen lägre i kvinnodominerade yrken än i övriga yrken. Dessutom visar mönstret att det finns en stabilitet i värderingen och grupperingen av yrkena genom att lönerna i stora drag följer en sjunkande skala från de högst värderade till de lägst värderade yrkena. Mönstret framgår av diagram 3.

Diagram 3. Genomsnittlig månadslön per grupp av likvärdiga yrken

Löneskillnaden mellan kvinnodominerade yrken och övriga yrken varierar mellan grupperna. I grupp A saknas kvinnodominerade yrken att jämföra med. I tio grupper är lönen högre i övriga yrken än i kvinnodominerade yrken, i en grupp är lönen lika (grupp I) och i en grupp är lönen högre i kvinnodominerade yrken (grupp L), se tabell 2.

Tabell 2. Genomsnittlig månadslön i grupper av likvärdiga yrken och löneskillnaden mellan övriga yrken och kvinnodominerade yrken

Grupp	Kvinnodominerade yrken	Övriga yrken	Löneskillnad (Övriga–Kvinnodom.)	
			Kronor	Procent
A	–	78 900	78 900	..
B	64 900	73 800	8 900	12
C	45 900	51 100	5 200	10
D	41 600	51 600	10 000	19
E	36 500	43 300	6 800	16
F	33 600	37 400	3 800	10
G	35 700	39 700	4 000	10
H	30 100	40 300	10 200	25
I	32 300	32 300	0	0
J	27 500	30 800	3 300	11
K	27 300	28 300	1 000	4
L	29 100	28 600	-500	-2
M	24 500	25 100	600	2

Grupperna består av yrken med olika storlek. Nedan har de största yrkena i varje grupp listats.

I **grupp A** finns general-, region- och kommundirektörer samt verkställande direktörer.

Grupp B består till största delen av högre chefer. Personal- och HR-chefer är vanligast bland kvinnodominerade chefer och försäljnings- och marknadschefer är vanligast bland övriga yrken. Här finns också specialläkare.

Stora kvinnodominerade yrken i **grupp C** är avdelnings- och enhetschefer inom hälsa och sjukvård, barnmorskor och psykologer. Bland övriga yrken finns ekonomi- och finanschefer och civilingenjörer.

I **grupp D** bland kvinnodominerade yrken finns sjuksköterskor, socialsekreterare, planerare och utredare. Bland övriga yrken finns universitets- och högskolelektorer, lednings- och organisationsutvecklare och försäljnings- och marknadschefer.

I **grupp E** finns den stora gruppen grundskollärare och grundutbildade sjuksköterskor bland kvinnodominerade yrken. I gruppen övriga yrken finns gymnasielärare, mjukvaru- och systemutvecklare, ingenjörer och tekniker.

De största kvinnodominerade yrkena i **grupp F** är förskollärare och informatörer, kommunikatörer och PR-specialister. Bland övriga yrken finns behandlingsassistenter och socialpedagoger och brandmän.

I **grupp G** finns fritidspedagoger och banktjänstemän bland kvinnodominerade yrken. Marknadsanalytiker och marknadsförare och supporttekniker inom IT är stora yrken bland övriga yrken i denna grupp.

I **grupp H** finns bland kvinnodominerade yrken det största yrket, nämligen undersköterskor inom hemtjänst och äldreboende. Här finns också vårdare, boendestödjare och redovisningsekonomer. Företags säljare och installations- och serviceelektriker är stora yrken bland övriga yrken.

Ett stort yrke bland de kvinnodominerade i **grupp I** är undersköterskor, vård- och specialavdelning. Stora yrken bland övriga yrken är idrottstränare och instruktörer, träarbetare, snickare, motorfordonsmekaniker och fordonsreparatörer och anläggningsmaskinförare.

Några stora kvinnodominerade yrken i **grupp J** är barnskötare, vårdbiträden och personliga assistenter. Väktare och ordningsvakter, maskinställare och maskinoperatörer, metallarbetare, buss- och spårvagnsförare är stora yrken bland övriga yrken i denna grupp.

I **grupp K** finns hovmästare och servitörer bland kvinnodominerade yrken. Kockar och kallskänkor finns bland övriga yrken liksom fastighetsskötare.

Stora yrken i **grupp L** är butikssäljare inom dagligvaror och fackhandel. Båda dessa yrken är kvinnodominerade. Bland övriga yrken finns lager- och terminalpersonal och lastbilsförare.

I den sista gruppen, **grupp M**, finns bland kvinnodominerade yrken städare. Restaurang- och köksbiträden, övriga servicearbetare, renhållnings- och återvinningsarbetare finns bland övriga yrken.

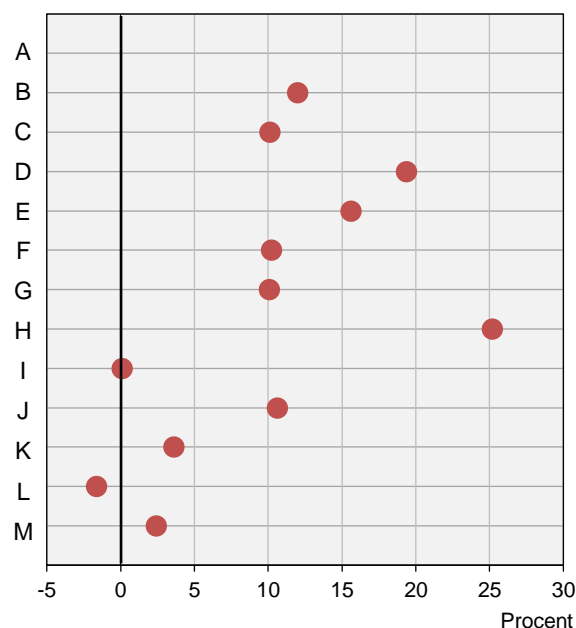
En indikator för likvärdigt arbete

Analysen visar att kvinnodominerade yrken i genomsnitt har lägre lön än övriga likvärdiga yrken. Löneskillnaden i de 13 grupperna har varierande storlek. När löneskillnaden uttrycks i procent erhålls ett mått för varje grupp av likvärdiga yrken som kontinuerligt kan följas upp och analyseras vidare. Detta borde vara en uppgift för Medlingsinstitutet i dess roll att analysera löneskillnaden mellan kvinnor och män.

Indikatorn för likvärdigt arbete kommer att vara följande:

Genomsnittlig löneskillnad i procent mellan kvinnodominerade yrken och likvärdiga övriga yrken

Grupp	Löneskillnad i procent
A	..
B	12
C	10
D	19
E	16
F	10
G	10
H	25
I	0
J	11
K	4
L	-2
M	2



Tabellen till vänster visar de 13 mått (för närvarande 12 eftersom grupp A idag saknar kvinnodominerade yrken) som utgör indikatorn. Diagrammet till höger ger en visuell bild av hur måtten förhåller sig till varandra. Varje prick visar löneskillnaden i respektive grupp. Ju längre till höger om 0-strecket pricken ligger desto större är löneskillnaden till kvinnodominerade yrkens nackdel. Med två undantag (grupp I och L) visar de att kvinnodominerade yrken undervärderas.

Kompletterande mått

Varje år beräknar Medlingsinstitutet löneskillnaden mellan kvinnor och män. År 2019 visade beräkningarna följande:

Tabell 3. Löneskillnaden mellan kvinnor och män

Kvinnornas genomsnittslön	33 500 kronor
Männens genomsnittslön	37 200 kronor
Löneskillnad	3 700 kronor 9,9 procent

Källa: Medlingsinstitutet

När den genomsnittliga lönen i *alla* kvinnodominerade yrken jämförs med den genomsnittliga lönen i *alla* övriga yrken får vi ett aggregerat mått på den strukturella löneskillnaden. Beräkningar som utgår från samma underlag som i tabell 3 visar följande:

Tabell 4. Strukturella löneskillnaden

Genomsnittlig lön i kvinnodominerade yrken	31 800 kronor
Genomsnittlig lön i övriga yrken	39 000 kronor
Den strukturella löneskillnaden	7 200 kronor 19 procent

Den genomsnittliga lönen i kvinnodominerade yrken är 7 200 kronor, eller 19 procent, lägre än lönen i övriga yrken. Det är ytterligare ett mått på värdediskriminering och utgör ett komplement till indikatorn för likvärdigt arbete. Tillsammans visar de tydligt den värdediskriminering som finns på arbetsmarknaden.

Löneskillnaden mellan kvinnor och män och den strukturella löneskillnaden är beräknade på samma material. Resultaten är intressanta var för sig och tillsammans kompletterar de varandra. De visar löneskillnaden som finns mellan kvinnor och män och den undervärdering som finns i kvinnodominerade yrken.

En effekt- och resultatindikator

Indikatorn blir ett mått på ”sakernas tillstånd” där verktyget som jag har valt är Lönelots-metoden. Metoden har prövats flera år och uppvisar stor stabilitet i resultaten av värderingar av likvärdiga arbeten och är i överensstämmelse med svensk lagstiftning, med EU-rätten och med ILO:s egen vägledning från år 2013, [Equal pay – An introductory guide](#).

Mitt förslag är att Medlingsinstitutet får uppdraget att beräkna indikatorn vart tredje år. Detta för att stämma av de politiska målen om jämställda löner (effektindikator).

Indikatorn blir också ett underlag för de årliga samtal och överläggningar som MI har med parterna. Den ger en tidserie över förändring (resultatindikator).

Parterna kommer att behöva förhålla sig till indikatorn på samma sätt som de har att förhålla sig till ”märket”. Märket anger hur stort utrymmet är för löneökningar i svensk ekonomi, indikatorn anger i efterhand hur man lyckas leva upp till de politiska målen som också kan vara lönepolitiska.

Fördelar

- Ingen ny lönestatistik krävs.
- En beprövad metod finns färdig att använda.
- Parterna får hjälp att stämma av hur deras lönepolitik lyckas.

Faktorer som påverkar indikatorn

Utgångspunkten för gruppindelningen är yrkets värdering. Den förändras endast om klassificeringen (SSYK) förändras. Hittills finns inga planer på att ändra den nuvarande versionen som började användas i Lönestrukturstatistiken år 2015.

Könsfördelningen i yrket kan ändras mellan åren. Det gäller sällan stora kvinnodominerade yrken. Förändringen kan innebära att kvinnodominerade

yrken blir jämna eller det omvända, jämna yrken blir kvinnodominerade. Yrken vars könsfördelning ligger vid gränsen, dvs. andelen kvinnor är omkring 60 procent, kan påverkas och räknas som ett kvinnodominerat yrke eller jämnt som då kommer att föras över till gruppen övriga yrken.

Det som indikatorn ska mäta och följa är löneskillnaden mellan kvinnodominerade yrken och övriga yrken i varje grupp av likvärdiga yrken. Lönenivåerna påverkas av lönejusteringar som i huvudsak görs av parterna vid avtalsöverenskommelser. Vanligt är vid treåriga löneavtal att de större löneökningarna betalas ut de första åren. Det finns också eftersläpningar som kan beröra vissa – ibland stora – yrkesgrupper. Beroende på när lönepåslaget förhandlades klart, kanske det inte alls kommer med under innevarande års statistik. Mätperioden för privat sektor och staten är september månad. För kommuner och regioner är den november. Detta påverkar självklart indikatorn vilket gör att det inte är meningsfullt att följa utvecklingen varje år.

Indikatorns egenskaper

I departementsskrivelsen Ett uppföljningssystem för jämställdhetspolitiken (Ds 2013:37) definieras en indikator på följande sätt.

En indikator är en mätbar företeelse som visar eller indikerar ett tillstånd. En indikator mäter en avgränsad del av ett mål och valet av indikatorer innebär en operationalisering av målet och politikområdet. Genom att följa indikatorers utveckling över tid ges en uppfattning om i vilken riktning det som följs utvecklas.

Den föreslagna indikatorn för likvärdigt arbete uppfyller ovanstående definition. Den är mätbar och den indikerar ett tillstånd. Den förändring som indikatorn visar över tid ger en uppfattning om riktningen den avser att följa.

Värderingen av yrke har här gjorts med hjälp av Lönelots-metoden. Metoden är också transparent. Informationen i form av data (yrkesklassificeringen, SSYK, och lönestatistiken) som används för att skapa indikatorn har vissa brister. Yrkesklassificeringen måste anpassas bättre till de yrken som är kvinnodominerade. Lönestrukturstatistiken måste också förbättras när det gäller täckningen i privat sektor. Den offentliga sektorn totalundersöks men den privata sektorn är en urvalsundersökning⁶.

Såväl validitet som reliabilitet är uppfyllda. Mätningar kan upprepas och riktningen kan följas över tid.

Indikatorn efter sektor

Metoden har hittills använts för hela arbetsmarknaden. Går det att använda den på annan nivå, till exempel på sektor? Lönestrukturstatistikens uppgifter för offentlig sektor är totalräknade. Privat sektor är däremot en urvalsundersökning

⁶ Samtliga företag med minst 500 anställda är med i undersökningen varje år. Urvalet, bestående av cirka 8 700 företag, organisationer och stiftelser, dras genom ett obundet slumpmässigt urval. Under normala förhållanden byts cirka 20 procent av företagen ut mellan åren. Det är små och medelstora företag som byts ut i undersökningen, eftersom företag med minst 500 anställda alltid är med. (Medlingsinstitutet)

med brister såsom mätfel och bortfallsproblem. Jag har applicerat metoden på var och en av sektorerna men funnit att analysen inte medger att användas på lägre nivå än hela arbetsmarknaden. Skälen till detta är dels de urvalsproblem som finns i privat sektor, dels SSYK:s stora differentiering på mansdominerade yrken, som företrädesvis finns inom privat sektor.

Metodologiska problem

De metodologiska problem som kan kopplas till indikatorn har redan berörts. Det främsta problemet är själva värderingen av yrke. De tillfrågade myndigheterna ansåg att det skulle vara en näst intill omöjlig uppgift att genomföra. Hur avgörs vad som är likvärdigt arbete och hur kan det mätas? Metoden som jag har använt, Lönelots-metoden, uppfyller lagens krav och jag anser att den kan användas för att beräkna indikatorn för likvärdigt arbete. En vetenskaplig metod att värdera kraven i arbeten är till sin natur ett sätt att systematisera subjektiva bedömningar och inte en objektiv vetenskaplig metod. Genom systematik och transparens ger Lönelots-metoden ett underlag för värdering. Den har utvecklats under 25 år med utgångspunkt i ett regeringsuppdrag till Arbetslivsinstitutet, ett särskilt projektstöd till JämO samt inom ramen för Delegationen för jämställdhet i arbetslivet i form av JA-modellen.

Jag har pekat på att den yrkesklassificering som används, SSYK 2012, inte är könsneutral. De traditionellt mansdominerade yrkena klassificeras på en detaljerad nivå medan de traditionellt kvinnodominerade yrkena klassificeras på en mer aggregerad nivå. Det gör att kvinnodominerade arbeten osynliggörs. Vid nästa revidering av SSYK bör *alla* yrken definieras och beskrivas på samma detaljerade sätt som nuvarande mansdominerade yrken. Klassificeringen, som utgår från den internationella versionen av ISCO-08, bör bättre anpassas till en svensk arbetsmarknad genom till exempel finare indelning av yrke.

Det finns brister i Lönestrukturstatistiken som kan förbättras. Det gäller löneuppgifter avseende privat sektor. Önskvärt är att utöka urvalet så att uppgifterna blir säkrare för hela sektorn men också på branschnivå.

Min bedömning är att de metodologiska problemen inte hindrar att Lönelots-metoden används för en indikator för likvärdigt arbete. En stor fördel är att arbetsmarknadens parter inte belastas med någon ytterligare uppgiftslämnarbörda. Den statistik som används finns redan.

Forskningens användning av Analys Lönelots

I bilaga 1 beskrivs utvecklingen från HAC-systemet till Analys Lönelots, verktyget som ligger till grund för Lönelots-metoden. Systemet har sitt ursprung i Arbetslivsinstitutets forskningsprogram Lönebildning och arbetsvärdering, LÖV. I en forskningsrapport⁷ har både HAC-systemet och Analys Lönelots använts. Författaren menar att HAC-systemet har utarbetats med tanke på könsneutraliteten, dvs. att den innehåller faktorer som är utmärkande för såväl kvinnors som mäns arbeten. Det är faktorerna kunskap och färdigheter, ansvar, ansträngning och arbetsförhållanden som bestämmer kraven i arbetet. I

⁷ Värdet av arbete – Arbetsvärdering som ett lönepolitiskt instrument, Kerstin Rosenberg.

rapporten har Kerstin Rosenberg studerat arbetsvärderingens betydelse för lönesättning inom olika organisationer i offentlig och privat sektor.

Några ordförklaringar

Indikator. En indikator är en mätbar företeelse som visar eller indikerar ett tillstånd. Den är ett mått eller värde som ger en komprimerad information och som underlättar jämförande analyser.

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

Strukturella löneskillnader innebär att i yrken, branscher och sektorer som är kvinnodominerade är lönen lägre jämfört med yrken som är mansdominerade eller har jämn könsfördelning. Det är ett aggregerat mått på värdediskrimineringen.

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

Bilaga 1. Från HAC-systemet till Lönelots-metoden

Bilagan beskriver utvecklingen till det värderingssystem som används idag.

Ursprung

Arbetslivsinstitutet fick under 1990-talet uppdrag från regeringen att bedriva forskning, utvecklingsarbete och kunskapsspridning om lönebildning, arbetsvärdering och löneskillnader mellan kvinnor och män. Uppdraget fullgjordes inom ramen för forsknings- och utvecklingsprogrammet Lönebildning och arbetsvärdering, LÖV. I ett samarbete mellan Arbetslivsinstitutet och Jämställdhetsombudsmannen (JämO) utvecklades ett helt nytt könsneutralt arbetsvärderingssystem av programmets löneexpert Anita Harriman och jämställdhetsexperten Carin Holm.

Systemet är utformat som en grundmodell och kan anpassas till enskilda arbetsplatsers behov. Vägledning till HAC-systemet ges genom en handbok, en systembok och ett frågeformulär för beskrivning av arbetets krav i boken "Grundmodell för arbetsvärdering – HAC-systemet" (ISBN 91-7045-542-2).

Analys Lönelots

I samband med att bestämmelserna om lönekartläggning skärptes år 2001 utvecklade de båda experterna Analys Lönelots – en enkel metod för bedömning av arbetskrav utifrån HAC-systemet inom ramen för JämO:s uppdrag.

Analys Lönelots har därefter reviderats flera gånger och tillhandahållits av Diskrimineringsombudsmannen (DO) fram till år 2018, varefter Lönelotsarna tog över verktyget. Lönelotsarna har sedan kontinuerligt vidareutvecklat och uppdaterat Analys Lönelots, senast i februari 2021. Arbetsvärderingssystemet är fortsatt en grundmodell som ska anpassas till den egna verksamheten.

I Lönelotsarnas Analys Lönelots är numera arbetsvärderingen integrerad med lönekartläggning i ett program som finns på lonelotsarna.se. Programmet kan kostnadsfritt laddas ner.

JA-modellen

JA-modellen består av två huvuddelar: en systematisk yrkesvärdering och en beräkning av strukturella löneskillnader. Delegationen för jämställdhet i arbetslivet, JA-delegationen, uppdrog åt Lena Johansson och Anita Harriman, att ta fram ett förslag till likvärdiga kvinnodominerade yrken i offentlig sektor och jämföra dem med likvärdiga mansdominerade yrken i privat sektor.

Modellens huvuddrag utgår från strukturen i Analys Lönelots där hänsyn tagits till att underlaget utgörs av SSYK-koders yrkesbeskrivningar⁸. Genom en anpassning av systemet gjordes en systematisk värdering av drygt 170 yrken (offentligfinansierade kvinnodominerade yrken och mansdominerade yrken i privat sektor).

Anpassning av Analys Lönelots har gjorts genom att definiera sex faktorer som har relevans för lönesättning. Faktorerna handlar om de krav som normalt ställs och om innehållet i yrkena. Faktorerna sorteras in under tre huvudområden. Det första området omfattar de kunskaper och färdigheter som normalt krävs för

⁸ Här användes SSYK 96, föregångaren till SSYK 2012.

yrket. Det andra rör omfattning och karaktär på det ansvar som normalt ingår i yrket. Det tredje området omfattar den ansträngning som yrket normalt kräver samt arbetsförhållandena i yrket. Inom området ”kunskaper och färdigheter” definieras tre olika faktorer: utbildning, problemlösning och sociala färdigheter. Utbildning mäts som den formella utbildningsnivå som normalt krävs för yrket.

Anpassning har också gjorts när det gäller antalet svårighetsnivåer i respektive faktor. En övergripande viktning av faktorerna har använts utifrån det synsätt som präglar den allmänna tillämpningen på arbetsmarknaden.

Den andra delen av JA-modellen består av en komplettering av uppgifter om genomsnittliga heltidsmånadslöner för varje yrke. Inom varje grupp av yrken med likvärdiga krav beräknas skillnaden mellan lönerna i de kvinnodominerade offentligfinansierade yrkena och de mansdominerade i privat sektor. Hänsyn tas till olika ålderssammansättning inom de olika yrkena.

Beräkningarna i JA-modellen visade att den aggregerade skillnaden, 65 miljarder kronor årligen, var till nackdel för de kvinnodominerade yrkena. Det är ett mått på den strukturella löneskillnaden, det vill säga löneskillnader som inte förklaras av skillnader i kravomfattning mellan olika yrken.

I JA-delegationens slutbetänkande ”Hela lönen, hela tiden – utmaningar för ett jämställt arbetsliv” (SOU 2015:50) finns en utförlig metodbeskrivning av JA-modellen i bilaga 4.

Lönelots-metoden

Arbetet med JA-modellen, och de möjligheter som öppnades med bedömningar och beräkningar av de strukturella löneskillnaderna, inspirerade lönelotsarna Marie Trollvik, Lena Johansson och Anita Harriman att utveckla metoden ytterligare. I ett omfattande arbete har värderades kraven i 428 yrken som beskrivs i SSYK 2012. I de första rapporterna exkluderades chefsbefattningar och militärer. Dessa yrken har nu värderats och tillförts resultaten i den senaste värderingen. I Lönelots-metoden har anpassning av samtliga faktorer och nivåer i Analys Lönelots gjorts utifrån vad som är möjligt att värdera utifrån informationen i SSYK.

En svårighet i värderingen är att en yrkeskod kan innehålla yrken med olika svårighetsgrad. Dels kan det handla om att själva kodningen kan ha gjorts bristfälligt, dels om att krav på problemlösning och ansvar kan skilja sig mycket i olika verksamheter. Vid problemlösning kan det handla om verksamhetens komplexitet och om hur många som finns att rådfråga vid svåra problem. Vid ansvar kan det handla om konsekvenserna för verksamheten och tredje person som kan vara mycket olika i stora eller små verksamheter. I de fall mer information har varit nödvändig för att kunna differentiera och värdera har även andra källor använts, som exempelvis utbildning.se och Arbetsförmedlingens [yrkesguide](http://yrkesguide.se).

Lönelots-metoden hade initialt fem faktorer som täcker de områden som beskrivs i diskrimineringslagen. Faktorerna bedömer hur lång utbildning som krävs, vilka krav på problemlösning och sociala färdigheter som ingår, vilka krav på ansvar som finns, samt med vilken ansträngning och under vilka arbetsförhållanden arbetet utförs. Eftersom chefsbefattningar ingår i den senaste värderingen har en ny ansvarsfaktor tillförts som bedömer chefsansvar.

Huvudområdet kunskaper och färdigheter är definierade med tre faktorer som följer Analys Lönelots grundversion. För att bedöma krav på utbildning har i huvudsak SYK:s indelning använts och kompletterats med en differentiering av krav på akademisk utbildning. Vid värdering av utbildningskrav i chefsyrken har beskrivningen i SSK 2012 med kvalifikationsnivåer mellan 1–4 följts.

Begreppet färdigheter används för att beskriva vilket kunnande som krävs i ett yrke. Det kan ses som en tillämpning av teoretiska kunskaper och delas upp i intellektuella respektive sociala färdigheter. Intellektuella färdigheter kallas för problemlösning och är en sammanvägning av krav på analys, kreativitet, självständighet och utveckling i arbetet. Krav på sociala färdigheter utöver normala kontakter krävs i många arbeten. I Lönelots-metoden bedöms kraven genom en sammanvägning av kommunikation, samarbete, kulturförståelse och att ge service.

Faktorn chefskap har formulerats på samma sätt som i anvisningarna till SSK 2012. Krav på ansvar i arbetet bedömdes i Lönelots-metoden initialt med en faktor som definierar både ansvar för människor och för värden.

Ansträngning och arbetsförhållanden i yrket bedöms i faktorn arbetsförhållanden. Faktorn är sammansatt av krav på psykisk och/eller fysisk ansträngning samt arbetets natur.

Att vikta arbetsvärderingssystemet innebär att väga de olika faktorerna mot varandra och bestämma deras inbördes inflytande. Viktningen påverkar slutresultatet. Vid viktning bedömer man först var tyngden ska ligga mellan huvudområdena kunskaper och färdigheter, ansvar, ansträngning och arbetsförhållanden, dvs. de områden som anges i diskrimineringslagen. Resultatet av viktningen kan ge ganska olika utfall. I organisationer där alla anställda har likartad arbetsmiljö kan viktningen av arbetsförhållanden hamna mycket lågt, omvänt kan viktningen bli högre om det finns befattningar med påfrestande psykisk eller fysisk arbetsmiljö. På samma sätt värderas utbildningskraven olika i kunskapsintensiva organisationer jämfört med organisationer där kraven på formell utbildning inte är så höga. Eftersom värderingen gäller hela arbetsmarknaden har man övervägt olika viktningalternativ och prövat och kvalitetsgranskat utfallet. Den valda modellen med tyngdpunkten på faktorerna utbildning, problemlösning och ansvar menar Lönelotsarna är ett uttryck för tillämpningen på svensk arbetsmarknad. Viktningen är i linje med den modell som Delegationen för jämställdhet i arbetslivet valde och Lönelotsarnas samlade kunskap och erfarenhet av de olika kravens betydelse i arbetet.

I Lönelotsarnas tidigare rapporter har chefsbefattningar och militärer exkluderats. I och med att underlaget nu har kompletterats innebär det att ytterligare 59⁹ yrken har värderats. Med en ny faktor blir det också nödvändigt att justera viktningen av de sex faktorer som numera utgör faktorplanen. Vid avstämning med tidigare värderingsresultat framgår att relationerna mellan de ursprungliga 369 yrkena i 11 likvärdiga grupper i stort sett har behållits. Som en följd av värderingen av ytterligare 59 yrken har antalet likvärdiga grupper utökats med två nya. Värderingen av samtliga yrken i SSK 2012 omfattar därmed 428 yrken som har indelats i 13 likvärdiga grupper.

⁹ Ett yrke, politiker, har inte värderats. SSK 2012 består av 60 chefsyrken och totalt 429 yrken.

Lönelots-metoden finns grundligt beskriven i Lönelotsarnas rapport ”76 miljarder – Prislappen för den strukturella löneskillnaden”¹⁰. Hittills har sex rapporter utkommit med resultaten över tid och djupdykning i några aktuella områden.

Värderingsresultat kan inte kopieras för att användas på den enskilda arbetsplatsen. En arbetsvärdering bygger på att man relaterar kraven i de yrken som ingår i kartläggningen gentemot varandra och det underlag som har använts i denna rapport representerar hela arbetsmarknaden och blir därmed en övergripande bedömning. Syftet med Lönelotsarnas rapporter är i stället att belysa och beräkna de strukturella löneskillnaderna mellan kvinnor och män på hela arbetsmarknaden och öka kunskaperna om den fortsatta undervärderingen av kvinnodominerade arbeten.

¹⁰ Samtliga rapporter finns på Lönelotsarnas hemsida: lonelotsarna.se.

Bilaga 2. Lönelots-metoden

Faktor	Antal nivåer
Kunskaper och färdigheter	
1. Utbildning	5
2. Problemlösning	5
3. Sociala färdigheter	4
Ansvar	
4. Ansvar	6
5. Chefskap	4
Ansträngning och arbetsförhållande	
6. Arbetsförhållanden	4

Viktning med sex faktorer

Störst vikt ligger på krav på områdena kunskaper och färdigheter, 49 procent, därefter ansvar 39 procent, slutligen arbetsförhållanden som fått 12 procent. Därefter har vikten fördelats mellan faktorer, med ansvar som den tyngsta faktorn följt av problemlösning och utbildning.

Kunskaper och färdigheter, total vikt (%)	49
1. Utbildning	17
2. Problemlösning	22
3. Sociala färdigheter	10
Ansvar, total vikt (%)	39
4. Ansvar	30
5. Chefskap	9
Ansträngning och arbetsförhållanden, total vikt (%)	12
6. Arbetsförhållanden	12

Bilaga 3. Yrken med likvärdiga krav

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

SSYK- Yrkesbenämning kod

Grupp A

- 1112 General-, region- och kommundirektörer m.fl.
- 1120 Verkställande direktörer m.fl.

Grupp B

- 1421 Avdelningschefer inom förskola nivå 1
- 1411 Avdelningschefer inom grund- och gymnasieskola samt vuxenutbildning nivå 1
- 1521 Avdelningschefer inom socialt och kurativt arbete nivå 1
- 1531 Avdelningschefer inom äldreomsorg nivå 1
- 1341 Chefer inom arkitekt- och ingenjörsvksamhet nivå 1
- 1611 Chefer inom bank, finans och försäkring nivå 1
- 1540 Chefer och ledare inom trossamfund
- 1113 Chefstjänstemän i intresseorganisationer
- 1211 Ekonomi- och finanschefer nivå 1
- 1331 Forsknings- och utvecklingschefer nivå 1
- 1251 Försäljnings- och marknadschefer nivå 1
- 1230 Förvaltnings- och planeringschefer
- 1241 Informations-, kommunikations- och PR-chefer nivå 1
- 1311 IT-chefer nivå 1
- 1511 Klinik- och verksamhetschefer inom hälsa och sjukvård nivå 1
- 0110 Officerare
- 1221 Personal- och HR-chefer nivå 1
- 2211 Specialistläkare
- 2613 Åklagare
- 1491 Övriga avdelningschefer inom utbildning nivå 1
- 1591 Övriga chefer inom samhällsservice nivå 1

Grupp C

- 2611 Advokater
- 2161 Arkitekter m.fl.
- 1512 Avdelnings- och enhetschefer inom hälsa och sjukvård nivå 2
- 2222 Barnmorskor
- 2131 Cell- och molekylärbiologer m.fl.
- 1342 Chefer inom arkitekt- och ingenjörsvksamhet nivå 2
- 1612 Chefer inom bank, finans och försäkring nivå 2
- 1741 Chefer inom friskvård, sport och fritid nivå 1
- 1731 Chefer inom handel nivå 1
- 1791 Chefer inom övrig servicenäring nivå 1
- 2142 Civilingenjörsvrken inom bygg och anläggning
- 2143 Civilingenjörsvrken inom elektroteknik
- 2146 Civilingenjörsvrken inom gruvteknik och metallurgi
- 2145 Civilingenjörsvrken inom kemi och kemiteknik
- 2141 Civilingenjörsvrken inom logistik och produktionsplanering
- 2144 Civilingenjörsvrken inom maskinteknik
- 2612 Domare
- 1361 Driftchefer inom bygg, anläggning och gruva nivå 1
- 1212 Ekonomi- och finanschefer nivå 2
- 2133 Farmakologer och biomedicinare
- 1351 Fastighets- och förvaltningschefer nivå 1
- 1332 Forsknings- och utvecklingschefer nivå 2
- 2111 Fysiker och astronomer
- 1380 Förvaltare inom skogsbruk och landbruk m.fl.
- 2114 Geologer och geofysiker m.fl.

1711 Hotell- och konferenschefer nivå 1
 1321 Inköps-, logistik- och transportchefer nivå1
 2113 Kemister
 2162 Landskapsarkitekter
 2164 Lantmätare
 2121 Matematiker och aktuarier
 2112 Meteorologer
 2163 Planeringsarkitekter m.fl.
 1371 Produktionschefer inom tillverkning nivå 1
 2311 Professorer
 2241 Psykologer
 2242 Psykoterapeuter
 1721 Restaurang- och kökschefer nivå 1
 2212 ST-läkare
 2511 Systemanalytiker och IT-arkitekter m.fl.
 2260 Tandläkare
 2250 Veterinärer
 1291 Övriga administrations- och servicechefer nivå 1
 2149 Övriga civilingenjörssyrken
 2219 Övriga läkare

Grupp D

2226 Ambulanssjusköterskor
 2223 Anestesisjusköterskor
 2281 Apotekare
 2213 AT-läkare
 2232 Barnsjusköterskor
 2224 Distriktsköterskor
 1522 Enhetschefer inom socialt och kurativt arbete nivå 2
 1532 Enhetschefer inom äldreomsorg nivå 2
 2413 Finansanalytiker och investeringsrådgivare m.fl.
 1422 Förskolechefer nivå 2
 1252 Försäljnings- och marknadschefer nivå 2
 2615 Förvaltnings- och organisationsjurister
 2227 Geriatriksjusköterskor
 1242 Informations-, kommunikations- och PR-chefer nivå 2
 1322 Inköps-, logistik- och transportchefer nivå2
 2228 Intensivvårdssjusköterskor
 1312 IT-chefer nivå 2
 2421 Lednings- och organisationsutvecklare
 2415 Nationalekonomer och makroanalytiker m.fl.
 2231 Operationssjusköterskor
 1222 Personal- och HR-chefer nivå 2
 2422 Planerare och utredare m.fl.
 2225 Psykiatrisjusköterskor
 1412 Rektorer nivå 2
 2411 Revisorer m.fl.
 2661 Socialsekreterare
 2183 Specialister inom miljöskydd och miljöteknik
 2134 Specialister och rådgivare inom lantbruk m.m.
 2135 Specialister och rådgivare inom skogsbruk
 0210 Specialistofficerare
 2122 Statistiker
 2414 Traders och fondförvaltare
 2312 Universitets- och högskolelektorer
 2132 Växt- och djurbiologer
 1292 Övriga administrations- och servicechefer nivå 2
 2239 Övriga specialistsjusköterskor
 1592 Övriga verksamhetschefer inom samhällsservice nivå 2
 1492 Övriga verksamhetschefer inom utbildning nivå 2

Grupp E

2614	Affärs- och företagsjurister
3121	Arbetsledare inom bygg, anläggning och gruva
3122	Arbetsledare inom tillverkning
2181	Arbetsmiljöingenjörer, yrkes- och miljöhygieniker
2623	Arkeologer och specialister inom humaniora m.m.
2283	Audionomer och logoped
2663	Biståndsbedömare m.fl.
1742	Chefer inom friskvård, sport och fritid nivå 2
1732	Chefer inom handel nivå 2
1792	Chefer inom övrig servicenäring nivå 2
2412	Controller
1362	Driftchefer inom bygg, anläggning och gruva nivå 2
3152	Fartygsbefäl m.fl.
3154	Flygledare
2234	Företagssköterskor
3117	GIS- och kartingenjörer
2341	Grundskollärare
2221	Grundutbildade sjuksköterskor
2330	Gymnasielärare
1712	Hotell- och konferenschefer nivå 2
2171	Industridesigner
3112	Ingenjörer och tekniker inom bygg och anläggning
3113	Ingenjörer och tekniker inom elektroteknik
3116	Ingenjörer och tekniker inom gruvteknik och metallurgi
3111	Ingenjörer och tekniker inom industri, logistik och produktionsplanering
3115	Ingenjörer och tekniker inom kemi och kemiteknik
3114	Ingenjörer och tekniker inom maskinteknik
2516	IT-säkerhetsspecialister
2662	Kuratorer
2320	Lärare i yrkesämnen
2512	Mjukvaru- och systemutvecklare m.fl.
2621	Museiintendenter m.fl.
2423	Personal- och HR-specialister
3153	Piloter m.fl.
3360	Poliser
1372	Produktionschefer inom tillverkning nivå 2
2671	Präster
1722	Restaurang- och kökschefer nivå 2
2235	Röntgensjuksköterskor
2233	Skolsköterskor
2655	Skådespelare
2351	Speciallärare och specialpedagoger m.fl.
2515	Systemförvaltare m.fl.
2514	Systemtestare och testledare
2513	Utvecklare inom spel och digitala media
3119	Övriga ingenjörer och tekniker
2519	Övriga IT-specialister
2619	Övriga jurister
2359	Övriga pedagoger med teoretisk specialistkompetens
2289	Övriga specialister inom hälso- och sjukvård
2669	Övriga yrken inom socialt arbete

Grupp F

3411	Behandlingsassistenter och socialpedagoger m.fl.
2622	Bibliotekarier och arkivarier
3212	Biomedicinska analytiker m.fl.
3355	Brandingenjörer och byggnadsinspektörer m.fl.
5411	Brandmän
2672	Diakoner
2314	Doktorander
1352	Fastighets- och förvaltningschefer nivå 2
3335	Fastighetsförvaltare
2313	Forskarassistenter m.fl.
2343	Förskollärare
2432	Informatörer, kommunikatörer och PR-specialister
2642	Journalister m.fl.
2271	Kiropraktorer och naprapater m.fl.
3215	Laboratorieingenjörer
2182	Miljö- och hälsoskyddsinspektörer
3311	Mäklare inom finans
3412	Pastorer m.fl.
2654	Regissörer och producenter av film, teater m.m.
2272	Sjukgymnaster
2419	Övriga ekonomer
2319	Övriga universitets- och högskolelärare

Grupp G

5326	Ambulanssjukvårdare
2273	Arbetsterapeuter
3312	Banktjänstemän
2173	Designer inom spel och digitala medier
3155	Flygtekniker
2342	Fritidspedagoger
2641	Författare m.fl.
2172	Grafisk formgivare m.fl.
2653	Koreografer och dansare
3522	Ljus-, ljud- och scentekniker
8311	Lokförare
2431	Marknadsanalytiker och marknadsförare m.fl.
3151	Maskinbefäl
2652	Musiker, sångare och kompositörer
3514	Nätverks- och systemtekniker m.fl.
2284	Optiker
2352	Studie- och yrkesvägledare
3512	Supporttekniker, IT
3513	Systemadministratörer
3354	Säkerhetsinspektörer m.fl.
3515	Webbmaster och webbadministratörer
2643	Översättare, tolkar och lingvister m.fl.
2179	Övriga designer och formgivare

Grupp H

7115	Anläggningsdykare
3333	Arbetsförmedlare
3521	Bild- och sändningstekniker
2651	Bildkonstnärer m.fl.
2282	Dietister
3342	Domstols- och juristsekreterare m.fl.
3511	Drifttekniker, IT
3334	Fastighetsmäklare
3322	Företagssäljare
3321	Försäkringssäljare och försäkringsrådgivare
7412	Industrielektriker

3323 Inköpare och upphandlare
7411 Installations- och serviceelektriker
8112 Processoperatörer, stenkross- och malmförädlingsanläggning
3313 Redovisningsekonomer
3314 Skadereglerare och värderare
3352 Skattehandläggare
5341 Skötare
3353 Socialförsäkringshandläggare
3250 Tandhygienister
4323 Transportledare och transportsamordnare
3351 Tull- och kustbevakningstjänstemän
5321 Undersköterskor, hemtjänst, hemsjukvård och äldreboende
7222 Verktygsmakare
5342 Vårdare, boendestödjare

Grupp I

7114 Anläggningsarbetare
8342 Anläggningsmaskinförare m.fl.
4321 Arbetsledare inom lager och terminal
5325 Barnsköterskor
8115 Bergsprängare
7113 Betongarbetare
8113 Brunnsbörare m.fl.
7213 Byggnads- och ventilationsplåtslagare
3343 Chefssekreterare och VD-assistenter m.fl.
7413 Distributionselektriker
3240 Djursjukskötare m.fl.
8191 Drifttekniker vid värme- och vattenverk
3332 Evenemangs- och reseproducenter m.fl.
7522 Fin-, inrednings- och möbelsnickare
7311 Finmekaniker
7232 Flygmekaniker m.fl.
3431 Fotografer
3423 Fritidsledare m.fl.
4430 Förtroendevalda
7211 Gjutare
7124 Glastekniker
7122 Golvläggare
3341 Gruppledare för kontorspersonal
8111 Gruv- och stenbrottsarbetare
3422 Idrottslärare och instruktörer m.fl.
4212 Inkasserare och pantlånare m.fl.
3432 Inredare, dekoratörer och scenografer m.fl.
3433 Inspicierare och scriptor m.fl.
7123 Isoleringsmontörer
5412 Kriminalvårdare
7126 Kyl- och värmepumpstekniker m.fl.
3451 Köksmästare och souschefer
7132 Lackare och industrimålare
7231 Motorfordonsmekaniker och fordonsreparatörer
7112 Murare m.fl.
7131 Målare
8172 Processoperatörer, papper
8171 Processoperatörer, pappersmassa
8192 Processövervakare, kemisk industri
8193 Processövervakare, metallproduktion
3213 Receptarier
7134 Saneringsarbetare m.fl.
7133 Skorstensfejare
7611 Slaktare och styckare m.fl.
7221 Smeder

3331 Speditörer och transportmäklare
 8116 Stenhuggare m.fl.
 3452 Storhushållsföreståndare
 7116 Ställningsbyggare
 7215 Stålkonstruktionsmontörer och grovplåtslagare
 7212 Svetsare och gasskärare
 7121 Takmontörer
 3214 Tandtekniker och ortopedingenjörer m.fl.
 3211 Tekniker, bildiagnostik och medicinteknisk utrustning
 3230 Terapeuter inom alternativmedicin
 3441 Trafiklärare
 7111 Träarbetare, snickare m.fl.
 7214 Tunnpåtslagare
 7233 Underhållsmekaniker och maskinreparatörer
 5322 Undersköterskor, habilitering
 5324 Undersköterskor, mottagning
 5323 Undersköterskor, vård- och specialavdelning
 8122 Valsverksoperatörer
 7125 VVS-montörer m.fl.
 7119 Övriga byggnads- och anläggningsarbetare
 8199 Övriga drifttekniker och processövervakare
 3339 Övriga förmedlare
 3359 Övriga handläggare
 8129 Övriga maskin- och processoperatörer vid stål- och metallverk
 3439 Övriga yrken inom kultur och underhållning

Grupp J

8189 Andra process- och maskinoperatörer
 4113 Backofficepersonal m.fl.
 5311 Barnskötare
 7323 Bokbindare m.fl.
 8331 Buss- och spårvagnsförare
 4111 Ekonomiassistenter m.fl.
 7420 Elektronikreparatörer och kommunikationselektriker m.fl.
 5312 Elevassistenter m.fl.
 3424 Friskvårdskonsulenter och hälsopedagoger m.fl.
 7312 Guld- och silversmeder
 5111 Kabinpersonal m.fl.
 8343 Kranförare m.fl.
 4112 Löne- och personaladministratörer
 7521 Manuella ytbehandlare, trä
 4114 Marknads- och försäljningsassistenter
 8174 Maskinoperatörer inom ytbehandling, trä
 8151 Maskinoperatörer, blekning, färgning och tvättning
 8114 Maskinoperatörer, cement-, sten- och betongvaror
 8131 Maskinoperatörer, farmaceutiska produkter
 8141 Maskinoperatörer, gummiindustri
 8132 Maskinoperatörer, kemitekniska och fotografiska produkter
 8163 Maskinoperatörer, kvarn-, bageri- och konfektyrindustri
 8161 Maskinoperatörer, kött- och fiskberedningsindustri
 8162 Maskinoperatörer, mejeri
 8143 Maskinoperatörer, pappersvaruindustri
 8142 Maskinoperatörer, plastindustri
 8181 Maskinoperatörer, påfyllning, packning och märkning
 8121 Maskinoperatörer, ytbehandling
 7523 Maskinsnickare och maskinoperatörer, träindustri
 7223 Maskinställare och maskinoperatörer, metallarbete
 7319 Musikinstrumentmakare och övriga konsthantverkare
 8173 Operatörer inom sågverk, hyvleri och plywood m.m.
 3324 Ordersamordnare m.fl.
 5343 Personliga assistenter

6210 Skogsarbetare
4116 Skolassistenter m.fl.
7531 Skräddare och ateljésömmerskor m.fl.
7224 Slipare m.fl.
5414 SOS-operatörer m.fl.
5151 Städledare och husfruar
5221 Säljande butikshefer och avdelningschefer i butik
7322 Tryckare
5413 Väktare och ordningsvakter
5330 Vårdbiträden
5349 Övrig vård- och omsorgspersonal
4119 Övriga kontorsassistenter och sekreterare
8169 Övriga maskinoperatörer inom livsmedelsindustri m.m.
8159 Övriga maskinoperatörer, textil-, skinn- och läderindustri
3449 Övriga utbildare och instruktörer

Grupp K

7612 Bagare och konditorer
8312 Bangårdspersonal
4410 Biblioteks- och arkivassistenter m.fl.
5152 Fastighetsskötare
6222 Fiskare
8211 Fordonsmontörer
5144 Fotterapeuter
5113 Guider och reseledare
5131 Hovmästare och servitörer
4115 Inköps- och orderassistenter
5120 Kockar och kallskänkor
7534 Läderhantverkare och skomakare
5143 Massörer och massageterapeuter
8212 Montörer, elektrisk och elektronisk utrustning
8213 Montörer, metall-, gummi- och plastprodukter
8214 Montörer, träprodukter
3421 Professionella idrottsutövare
7613 Provsamakare och kvalitetsbedömare
7532 Sömmare
5350 Tandsköterskor
7533 Tapetserare
8344 Truckförare
6121 Uppfödare och skötare av lantbrukets husdjur
6122 Uppfödare och skötare av sällskapsdjur
6130 Växtodlare och djuruppfödare, blandad drift
5419 Övrig bevaknings- och säkerhetspersonal
6129 Övriga djuruppfödare och djurskötare
8219 Övriga montörer

Grupp L

5227 Apotekstekniker
5161 Begravnings- och krematoriepersonal
4420 Brevbärare och postterminalarbetare
5222 Butikssäljare, dagligvaror
5223 Butikssäljare, fackhandel
4211 Croupierer och oddssättare m.fl.
6221 Fiskodlare
5141 Frisörer
8341 Förare av jordbruks- och skogsmaskiner
9331 Hamnarbetare
4224 Hotellreceptionister m.fl.
5142 Hudterapeuter
4222 Kundtjänstpersonal
4322 Lager- och terminalpersonal

8332 Lastbilsförare m.fl.
4226 Marknadsundersökare och intervjuare
4117 Medicinska sekreterare, vårdadministratörer m.fl.
6111 Odlare av jordbruksväxter, frukt och bär
7321 Prepresstekniker
4221 Resesäljare och trafikassistenter m.fl.
8321 Taxiförare m.fl.
6113 Trädgårdsanläggare m.fl.
6112 Trädgårdsodlare
5112 Tågvårdar och ombordansvariga m.fl.
7619 Övriga livsmedelsförädlare

Grupp M

5132 Bartendrar
5225 Bensinstationspersonal
9120 Bilrekonstruktörer, fönsterputsare och övriga rengöringsarbetare
9210 Bärplockare och plantörer m.fl.
5241 Eventsäljare och butiksdemonstratörer m.fl.
9310 Grovarbetare inom bygg och anläggning
9320 Handpakterare och andra fabriksarbetare
9413 Kafé- och konditoribiträden
5230 Kassapersonal m.fl.
4225 Kontorsreceptionister
8350 Matroser och jungmän m.fl.
5224 Optikerassistenter
9411 Pizzabagare m.fl.
9332 Rampersonal, flyttkarlar och varupåfyllare m.fl.
9621 Reklamutdelare och tidningsdistributörer
9610 Renhållnings- och återvinningsarbetare
9412 Restaurang- och köksbiträden m.fl.
0310 Soldater m.fl.
9111 Städare
5242 Telefonförsäljare m.fl.
4223 Telefonister
9520 Torg- och marknadsförsäljare
5226 Uthyrare
9622 Vaktmästare m.fl.
9119 Övrig hemservicepersonal m.fl.
5169 Övrig servicepersonal
8329 Övriga bil-, motorcykel- och cykelförare
9629 Övriga servicearbetare
5149 Övriga skönhets- och kroppsterapeuter