

Kvinnor på topp



Nima Sanandaji
ECEPR

Innehållsförteckning

Sammanfattning	01
Inledning	04
I vissa yrken har kvinnor gått om män i inkomst	07
Majoriteten unga chefer är kvinnor.....	14
Unga män oftare drabbade av arbetslöshet.....	20
Marknadsreformer banar väg för kvinnors framsteg	25
Referenser.....	32
Appendix A: Kvinnors lön i procent av mäns lön.....	36

Sammanfattning

Under lång tid har arbetsmarknaden präglats av ett mönster där män har högre inkomster och bättre karriärutveckling än kvinnor. Detta mönster börjar nu luckras upp. Det visar jämförelse av kvinnor och mäns löner i 239 yrken, efter hänsyn till observerbara skillnader i arbetad tid, utbildning, ålder och sektor. Det visar sig att kvinnor faktiskt redan har börjat tjäna mer än män i vissa yrken. Bland högre IT-chefer finns som exempel en lönefördel på sju procent till kvinnors fördel. Den största löneskillnaden till kvinnors fördel finns bland bilrekonditionerare, fönsterputsare och övriga rengöringsarbetare. I denna yrkeskategori tjänar kvinnor åtta procent mer än män givet samma arbetade tid, ålder och utbildning.

Kvinnor som är präster tjänar fyra procent mer än motsvarande grupp av män i samma yrke. Underhållsmekaniker och maskinreparatörer, industridesigner, sjukgymnast, socialarbetare, arbetsförmedlare, kontorsreceptionister, apotekstekniker, lägre chefer inom forskning och utveckling, arbetsterapeuter, grundskolelärare samt förskolelärare är andra yrken där kvinnor har en lönefördel jämfört med motsvarande grupp av män. Sammanlagt finns 23 yrken där kvinnor har en lönefördel, motsvarande 9 procent av samtliga yrken för vilka data finns tillgängligt.

I 10 procent av samtliga yrken har kvinnor och män identisk lön efter standardvägning. Det handlar bland annat om högre driftchefer inom bygg, anläggning och gruva, högre enhetschefer inom äldreomsorg, planeringsarkitekter, AT-läkare, gymnasielärare, fritidspedagoger, studie- och yrkesvägledare, säkerhetsinspektörer, vårdbiträden samt receptarier. I ytterligare 23 procent av samtliga yrken är lönerna närmast jämställda, då

kvinnors löner är 99 eller 98 procent av mäns.

Andelen chefer (personer i ledningsarbete) som är kvinnor har trendmässigt ökat kraftigt i Sverige. Det visar data från Svenskt Näringslivs medlemsföretag. År 1998 var enbart 17 procent av cheferna kvinnor, en siffra som ökade till 37 procent år 2017. Samtidigt har andelen kvinnor bland anställda inom näringslivet legat på relativt oförändrade 38 procent. Andelen kvinnor i ledningsarbeten är nu representativt för andelen anställda som är kvinnor.

Medlingsinstitutets analys, över samtliga inom ledningsarbeten, bekräftar den trendmässiga ökningen. År 2016 var 39 procent av alla chefer kvinnor, en ökning på sex procentenheter jämfört med 2008. Hos den yngre gruppen 25-34 åringar har en ovanligt snabb ökning skett, då andelen chefer som är kvinnor har ökat med nio procentenheter till 44 procent. Mest markant är dock utvecklingen bland personer yngre än 25 år. Bland denna grupp har andelen chefer som är kvinnor ökat med hela 37 procentenheter sedan 2008, vilket resulterat i att majoriteten på 61 procent av de unga cheferna år 2016 var kvinnor. Det är få personer yngre än 25 år som lyckas nå ledningsarbete, och bland denna grupp är kvinnor nu i majoritet.

Att unga kvinnor tar stora kliv på arbetsmarknaden är något som kan observeras i den vardagliga utvecklingen på många arbetsplatser, och som också kopplar an till att många unga kvinnor söker sig till privata företag där ambitiösa individer ges goda möjligheter att klättra i karriärstegen även vid ung ålder. Hälften (52 procent) av samtliga kvinnor i Sverige arbetar i privat näringsliv, medan andelen bland personer yngre än 25 år är tre fjärdedelar

(76 procent).

Kvinnors fördel på arbetsmarknaden är i stor utsträckning utbildning. En högre andel män är lågutbildade, vilket reflekteras i att arbetslösheten för män yngre än 25 år är på 13,9 procent jämfört med 11,3 procent bland kvinnor i samma ålder. Unga män har också längre episoder av arbetslöshet. Medan en utmaning är att stimulera fler unga kvinnor i karriären att spräcka glastaken, så är en annan att stödja gruppen lågutbildade unga, som domineras av män, att genom utbildning och arbetslivserfarenhet stärka sitt humankapital.

Det finns tydligt stöd i utredningar och forskning att policyreformer som RUT, marknadskonkurrens i den kvinnodominerade välfärdssektorn, ökad individualisering i lönesättning samt sänkta skatter på arbete i synnerhet har stimulerat kvinnors karriärutveckling. Fortsatta reformer kan ytterligare stimulera kvinnors karriärer, genom att förenkla balansgången karriär och familjeliv, samt stärka nivån av marknadskonkurrens i kvinnodominerade delar av ekonomin.

Inledning

Ett mönster som tidigare präglat arbetsmarknaden i Sverige, liksom i övriga världen, är att män har högre inkomster än kvinnor samt att män dominerar bland chefspositioner. Detta mönster börjar nu luckras upp. En intressant trend som syns i den officiella statistiken är att framförallt unga kvinnor har börjat spräcka glastaket i Sverige, till och med gå om män i vissa avseenden. I denna rapport analyseras kvinnors framsteg på arbetsmarknaden, liksom hur strukturella faktorer som arbetstid, utbildningsnivå och sektorsfördelning på arbetsmarknaden påverkar jämställdheten.

Ett intressant aktuellt mönster är att kvinnor med samma karaktärsdrag faktiskt tjänar mer än män i flertal yrken. Kvinnor har en inkomstfördel i en tiondel av alla yrken för vilka data över standardvägda löner redovisas av Statistiska Centralbyrån (SCB). I en ytterligare tredjedel av yrkena har kvinnor mellan 98 och 100 procent av mäns inkomster givet samma ålder, utbildning, arbetstid och sektor. Nya data från Medlingsinstitutet visar att andelen kvinnor bland chefer ökar snabbt, vilket är i linje med observationer från Svenskt Näringsliv. Myndighetens data visar att kvinnor faktiskt utgör majoriteten av unga chefer i Sverige, tack vare en markant ökning sedan 2008. Åtminstone på delar av arbetsmarknaden har glastaken således spräckts.

Kvinnor och män har inte exakt samma utfall på arbetsmarknaden, då de som grupper har olika styrkor och gör olika val. Kvinnor klarar sig bättre i högre utbildning, vilket kan förklara lägre risk för arbetslöshet och kortare episoder av arbetslöshet. Män arbe-

tar i snitt fler timmar, och tar kortare pauser från arbetslivet för vård av barn och hushåll, vilket inverkar positivt på mäns löner liksom långsiktiga karriärutveckling. I denna rapport analyseras utfall på arbetsmarknaden för alla i arbetsför ålder, med särskilt fokus på unga. De framsteg som kvinnor gör på arbetsmarknaden kopplar dels an till breda samhällsförändringar, där till exempel fördelningen av hushållssysslor blivit mera jämställd över tid. Det finns även en koppling till det reformarbete som skett i Sverige över senare tid.



En rad studier pekar på att policyreformer som införts i Sverige under senare tid är en förklarande anledning till de karriärframsteg som kvinnor nu gör på arbetsmarknaden... Genom att fortsätta reformlinjen kan tillväxtfrämjande policy kombineras med fortsatta framsteg för kvinnors karriärer.

Studier som sammanfattas i denna rapport pekar på att policyreformer som införts i Sverige under senare tid är en förklarande anledning till de karriärframsteg som kvinnor nu gör på arbetsmarknaden. Ett exempel på en sådan reform är RUT, vilket underlättat köp av hushållstjänster och därmed framförallt möjliggjort för kvinnor att finna tid för karriären. Andra reformer som i synnerhet har gynnat kvinnors marknadsarbete är marknadskonkurrens i den kvinnodominerade välfärdssektorn, ökad individualisering i lönesättning samt sänkta skatter på arbete, det senare då kvinnors arbete i större utsträckning

stimuleras av lägre skatter. Genom att fortsätta reformlinjen kan tillväxtfrämjande policy kombineras med fortsatta framsteg för kvinnors karriärer.

En relaterad fråga som förtjänar att börja lyftas fram i samhällsdebatten är att gruppen lågutbildade med svårigheter att få jobb alltmer domineras av lågutbildade män. Utbildnings- och arbetsmarknadsreformer behövs för att stärka möjligheterna för lågutbildade män, som riskerar bli den kunskapsintensiva arbetsmarknadens stora förlorare.

I vissa yrken har kvinnor gått om män i inkomst

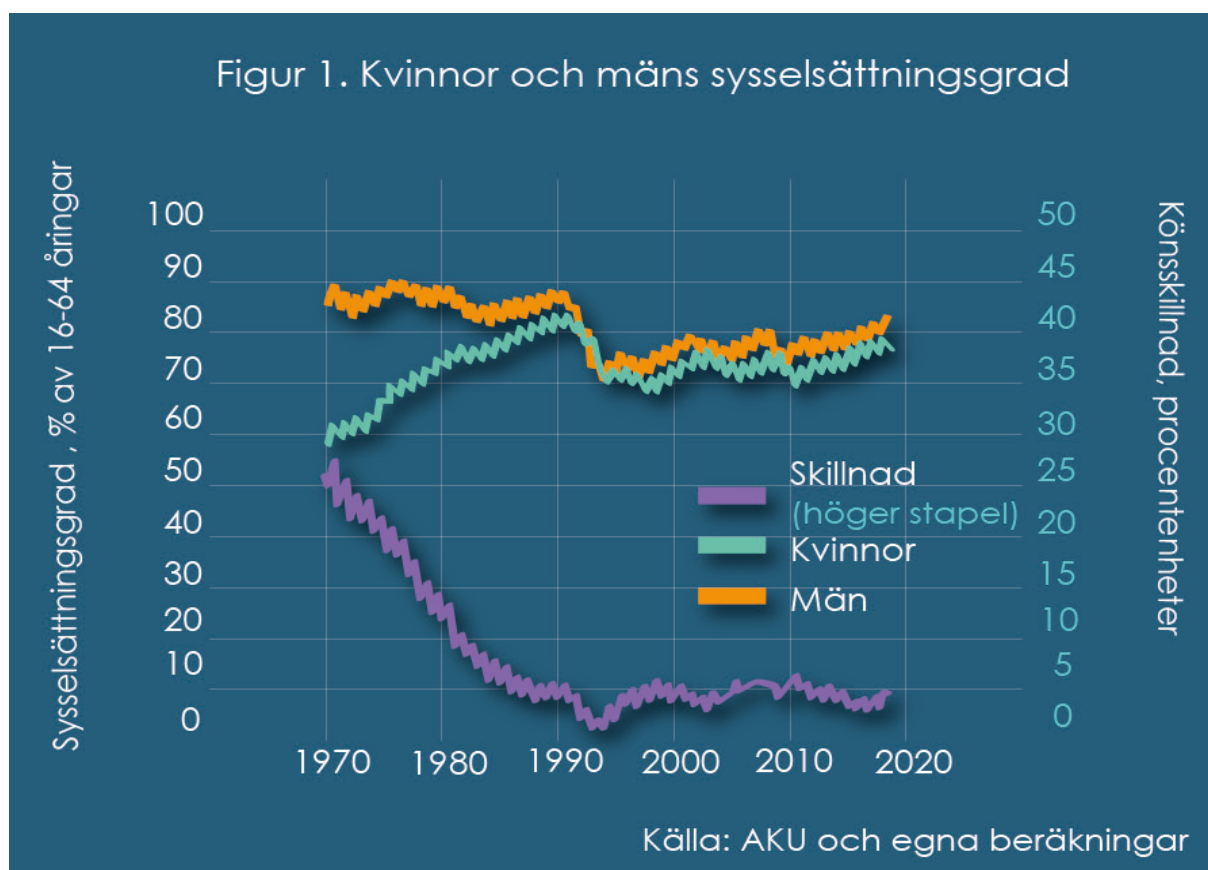
Sverige är ett land där kvinnor tidigt trädde in på arbetsmarknaden, och där båda könen historiskt har haft hög sysselsättningsgrad. Som visas i figur 1 var skillnaden i sysselsättningsgrad mellan män och kvinnor så låg som fem procentenheter redan i mitten av 1980-talet. Under arbetslöshetskrisen i början av 1990-talet föll nivån till en procent, för att senare stabiliseras kring cirka tre procent. Samtidigt tenderar kvinnor att ta större ansvar för familj och hushåll, medan män i genomsnitt arbetar fler timmar. Medan förvärvsfrekvensen är nästan lika hög bland kvinnor som män, så tenderar män att investera fler timmar i långsiktig karriärutveckling genom att arbeta fler veckor per genomsnittlig arbetsvecka samt ta kortare pauser från arbetslivet.¹

Undersökningar från AKU, där individer i systematiska intervjuer tillfrågas om hur många timmar som de utför marknadsarbete, visar att män i snitt arbetar fler timmar marknadsarbete per vecka (se figur 2). Kvinnor arbetar å andra sidan fler timmar oavlönat i hemmet. Bland samtliga i arbetsför ålder utför män i snitt 32,5 timmar betald arbete per vecka, jämfört med 28,1 timmar bland kvinnor. Bland gruppen yngre än 25 år är siffran 31,3 timmar för män och 26,4 timmar för kvinnor. Det vill säga, könsskillnaden i betald arbetad tid är i snitt 16 procent och 18 procent bland de unga.²

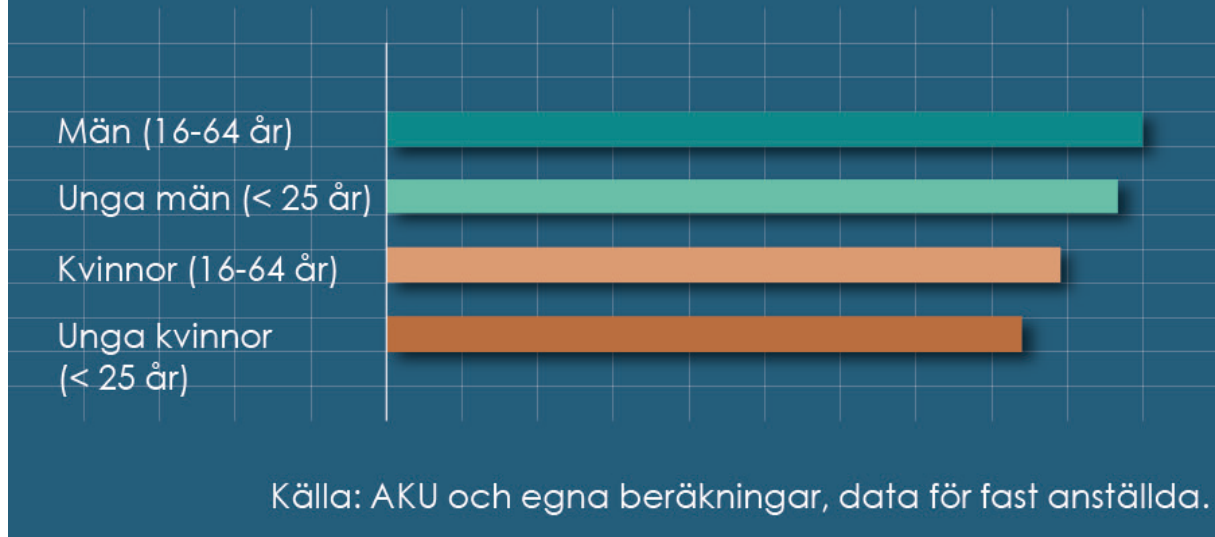
¹ Se t.ex. SCB (2018)

² AKU, faktiskt medelarbetstid, snittet för kvartal 1-3 2018

Dessa skillnader är dock genomsnittliga, och berör inte samtliga individer. En metodik, som utvecklats av myndigheten Medling-institutet, gör det möjligt att jämföra kvinnor och män i samma yrke efter att hänsyn tagits till observerbara skillnader i arbetad tid, utbildning, ålder och sektor. Denna metodik används av SCB, och resulterar i att lönerna för kvinnor och män med liknande karaktärsdrag kan jämföras för 239 yrken under 2017.



Figur 2. Farktisk arbetad tid
Timmars/vecka, snitt för kvartal 1-3 2018



Den nya statistiken gör det möjligt att undersöka en fråga som länge väckt bred nyfikenhet: hur ser lönerna ut för kvinnor och män som har samma yrke, jobbar i samma sektor, har samma utbildning, ålder och arbetstid? Det visar sig att kvinnor faktiskt redan har börjat tjäna mer än män i vissa yrken. Bland högre IT-chefer finns som exempel en lönefördel på sju procent till kvinnors fördel. Den största löneskillnaden till kvinnors fördel finns bland bilrekonditionerare, fönsterputsare och övriga rengöringsarbetare. I denna yrkeskategori tjänar kvinnor åtta procent mer än männen.³

³ SCB, statistikdatabasen, standardvägda löner.

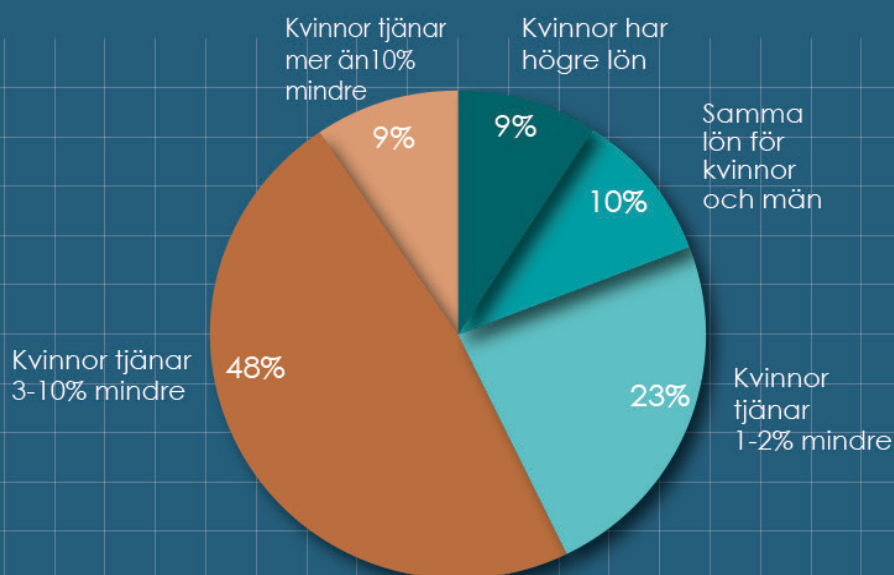


Den nya statistiken gör det möjligt att undersöka en fråga som länge väckt bred nyfikenhet: hur ser lönerna ut för kvinnor och män som genomför liknande arbete och har liknande förutsättningar? Det visar sig att kvinnor faktiskt redan har börjat tjäna mer än män i vissa yrken. Bland högre IT-chefer finns som exempel en lönefördel på sju procent till kvinnors fördel.

Kvinnor som är präster tjänar fyra procent mer än motsvarande grupp av män i samma yrke. Underhållsmekaniker och maskinreparatörer, industridesigner, sjukgymnast, socialarbetare, arbetsförmedlare, kontorsreceptionister, apotekstekniker, lägre chefer inom forskning och utveckling, arbetsterapeuter, grundskolelärare samt förskolelärare är andra yrken där kvinnor har en lönefördel jämfört med motsvarande grupp av män. Sammanlagt finns 23 yrken där kvinnor har en lönefördel jämfört med män, motsvarande 9 procent av samtliga yrken för vilka data finns tillgängligt.⁴

⁴ Ibid. En genomgång av samtliga 239 yrken för vilka tillgänglig statistik finns tillgänglig visas i Appendix A.

Figur 3. Kvinnors och mäns löner, efter standardvägning



Källa: SCB, Statistikdatabasen och egna beräkningar. Data för samtliga 239 yrken där standardvägda löner anges för kvinnor och män.

I 25 yrken har kvinnor och män identisk lön efter standardvägning. Det handlar bland annat om högre driftchefer inom bygg, anläggning och gruva, högre enhetschefer inom äldreomsorg, planeringsarkitekter, AT-läkare, gymnasielärare, fritidspedagoger, studie- och yrkesvägledare, säkerhetsinspektörer, vårdbiträden samt receptarier. I ytterligare 58 yrken är lönerna närmast jämställda, då kvinnors löner är 99 eller 98 procent av mäns. Dessa tre kategorier av yrken, där kvinnor alltså tjänar mellan 98 och 108 procent av mäns inkomster, utgör 43 procent av samtliga yrken (se figur 3). I nio procent av alla yrken har män en inkomstfördel på mer än tio procent jämfört med kvinnor. I det genomsnittliga yrket finns en lönefördel för män på fyra procent.⁵

⁵ Ibid. En genomgång av samtliga 239 yrken för vilka tillgänglig statistik finns tillgänglig visas i Appendix A.

Statistiken över standardvägda löner är högintressant, eftersom det utgör den mest detaljerade jämförelsen hittills över hur könsskillnader ser ut mellan kvinnor och män med liknande bakgrund och jobb. En relevant fråga är varför löneskillnader ändå existerar mellan könen i de olika yrkena, ofta till mäns och ibland till kvinnors fördel. Medlingsinstitutet, den myndighet som utvecklat metodiken för standardvägd lönejämförelse mellan kvinnor och män, lyfter fram att alla skillnader i till exempel arbetad tid inte fångas i den officiella statistiken. Myndigheten skriver: "När alla orsaker som går att härleda ur statistiken gått igenom återstår en oförklarad skillnad. Denna skillnad beror inte nödvändigtvis på diskriminering utan är oförklarad med den tillgängliga statistiken. Om statistiken hade kunnat mäta fler faktorer hade sannolikt den oförklarade skillnaden minskat."⁶ De skillnader som finns till fördel för kvinnor eller män i olika yrken behöver i praktiken alltså inte vara oskäliga, utan kan ha orsaker som statistiken inte fångar in.

En utmaning i forskningen har under lång tid varit att lyckas mäta vad könsskillnader i inkomster beror på. Tack vare att vissa moderna företag har hög nivå av digitalisering, så går det idag att i detalj mäta detta. Inte minst gäller detta i företag som Uber, där enskilda förare säljer sina tjänster på samma digitala plattform till kunderna. I en ny working paper har John List, chefekonom vid Uber, tillsammans med forskare vid prestigefyllda Stanford

University, undersökt inkomster för kvinnor och män som erbjuder taxitjänst via Uber. Det visade sig i detta fall att männen tjänade sju procent mer i snitt, vilket kunde förklaras till hälften

⁶ Medlingsinstitutet (2018), s. 37. Medlingsinstitutet (2018), s. 37.

med att manliga förare kör snabbare samt även att de var i snitt mera erfarna och valde svåra rutter med högre ekonomisk vinning.⁷

Studien som bland annat uppmärksammats i Forbes och Fortune är intressant då den visar att även på marknader där individer tävlar på lika villkor kan inkomstskillnader uppträda, som beror på olika val bland den genomsnittliga mannen och kvinnan.⁸ Det aktuella data från Sverige som lyfts fram i denna rapport visar att skillnaderna kan vara både åt kvinnors och mäns fördel, beroende på yrke.

Standardvägda jämförelser över löneskillnader i enskilda yrken är en ny metodik, vilket gör att historisk jämförelse med tidigare data av hög kvalitet inte är möjlig. Statistiken över andelen chefer som är kvinnor är dock möjlig att jämföra med tidigare data. Som visas i nästa avsnitt finns en stark trendmässig ökning av andelen chefer som är kvinnor, vilket stärker bilden av att framförallt unga kvinnor håller på att spräcka glastaken på delar av den svenska arbetsmarknaden.

⁷ Cook, m.fl. (2018).

⁸ Forbes (2018), Fortune (2018).

Majoriteten unga chefer är kvinnor

Andelen chefer (personer i ledningsarbete) som är kvinnor har trendmässigt ökat kraftigt i Sverige. Det visar data från Svenskt Näringslivs medlemsföretag. År 1998 var enbart 17 procent av cheferna kvinnor, en siffra som ökade till 37 procent år 2017. Samtidigt har andelen kvinnor inom näringslivet legat på relativt oförändrade 38 procent. Kvinnor har gått ifrån att vara underrepresenterade bland chefer till att de nått en relativt jämn representation. Mera detaljerat visar statistiken att kvinnor är överrepresenterade bland mellanchefer, då 46 procent av mellancheferna i Svenskt Näringslivs medlemsföretag är kvinnor. En underrepresentation finns dock bland de högsta cheferna, vd:ar, bland vilka 18 procent är kvinnor.⁹

Medan Svenskt Näringsliv har undersökt utvecklingen i sina medlemsföretag, vilka omfattar många av Sveriges små och företag samt i praktiken alla större företag, har Medlingsinstitutet följt utveckling i hela samhällsekonomin. Medlingsinstitutets data, som omfattar näringslivet i sin helhet, kommun och landsting visar att andelen chefer som är kvinnor har ökat markant över tid. År 2016 var 39 procent av alla chefer kvinnor, en ökning på sex procentenheter jämfört med 2008. Att andelen chefer som är kvinnor har ökat över tid vilket ses som ett viktigt bidrag till att lönerna har blivit mera jämställda. Antalet kvinnor bland chefer

⁹ Svenskt Näringsliv (2018)

har ökat i samtliga sektorer, det vill säga såväl i näringslivet som i stat och kommun.¹⁰

Vid sidan av den generella utvecklingen av andelen chefer som är kvinnor, så omfattar myndighetens data även en åldersfördelning bland chefer (se tabell 1). En ökning av andelen chefer har skett bland åldrarna 35-44 år, då andelen ökat med fem procentenheter sedan 2008 till 39 procent år 2016. Hos gruppen 45-54 åringar har nivån också ökat med fem procentenheter under samma period, till 38 procent. Bland 55-64 åringar har andelen ökat med sex procentenheter, till 37 procent.

Hos den yngre gruppen 25-34 åringar har en ännu snabbare ökning skett; andelen chefer som är kvinnor har ökat med nio procentenheter till 44 procent. Mest markant är dock utvecklingen bland personer yngre än 25 år. Bland denna grupp har andelen chefer som är kvinnor ökat med hela 37 procentenheter sedan 2008, vilket resulterat i att majoriteten på 61 procent av de unga cheferna år 2016 var kvinnor.



Antalet chefer som är yngre än 25 år är förhållandevis liten i Sverige, vilket förklarar varför en så snabb utveckling har kunnat ske. De totalt cirka 500 unga kvinnor som har ledningsarbete utgör dock majoriteten av landets unga chefer, vilket är en intressant utveckling och visar på en spräckning av glastaket.

¹⁰ Medlingsinstitutet (2018).

Antalet chefer som är yngre än 25 år är förhållandevis liten i Sverige, vilket förklarar varför en så snabb utveckling har kunnat ske. De totalt cirka 500 unga kvinnor som har ledningsarbete utgör dock majoriteten av landets unga chefer, vilket är en intressant utveckling och visar på en spräckning av glastaket.

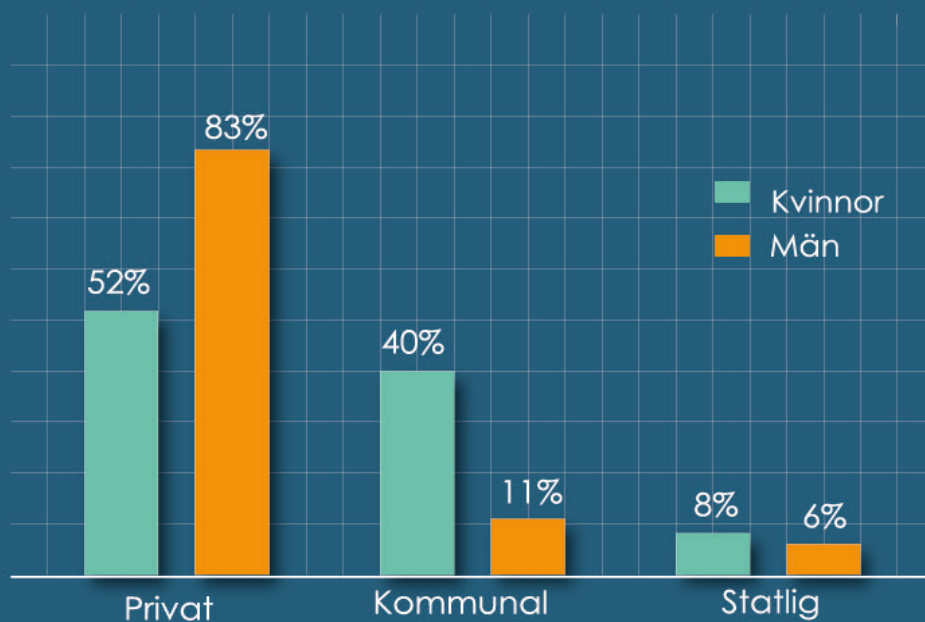
Tabell 1. Andel (%) chefer som är kvinnor		
	2008	2016
<25 år	24	61
25-34 år	35	44
35-44 år	34	39
45-54 år	33	38
55-64 år	31	37
Alla åldrar	33	39

Källa: Medlingsinstitutet (2018) samt egna beräkningar.
Andel chefer i samtliga sektorer visas.

Att unga kvinnor tar stora kliv på arbetsmarknaden är något som kan observeras i den vardagliga utvecklingen på många arbetsplatser, och som också kopplar an till att många unga kvinnor söker sig till privata företag där ambitiösa individer ges goda möjligheter att klättra i karriärstegen även vid ung ålder. I figurer-

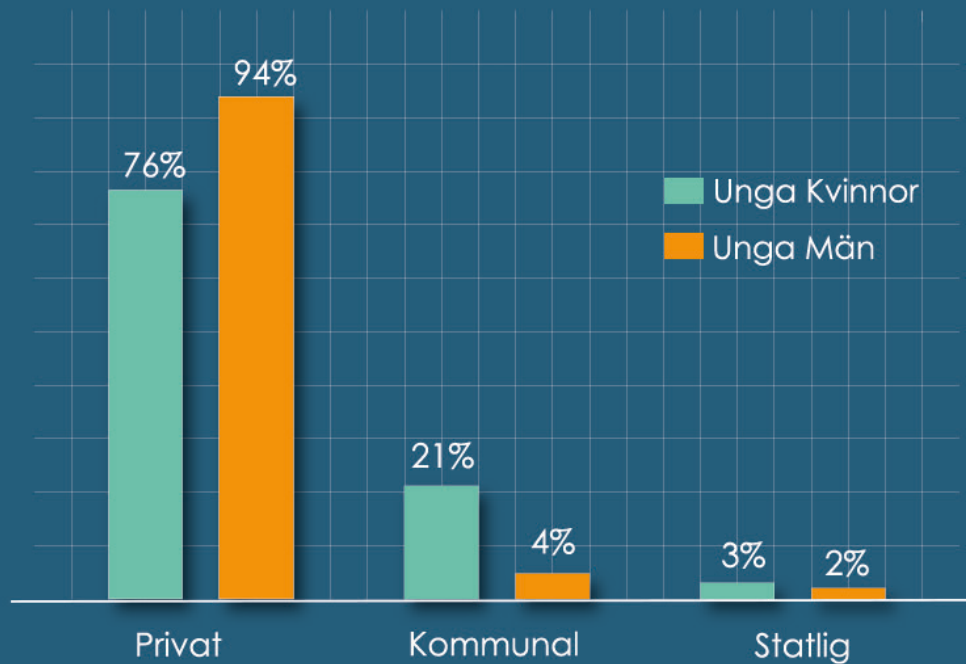
na 4 och 5 visas sektors fördelning av samtliga kvinnor och män i arbetsför ålder respektive unga kvinnor och män. Majoriteten på 83 procent av samtliga män är anställda i privat sektor, medan enbart 17 procent är anställda i kommunal och statlig sektor. Nästan hälften av kvinnorna arbetar däremot i offentlig sektor.

Figur 4. Andelen kvinnor och män (16-64 år) anställda i respektive sektor



Källa: AKU och egna beräkningar, data för 3:e kvartalet 2018, fast anställda ages.

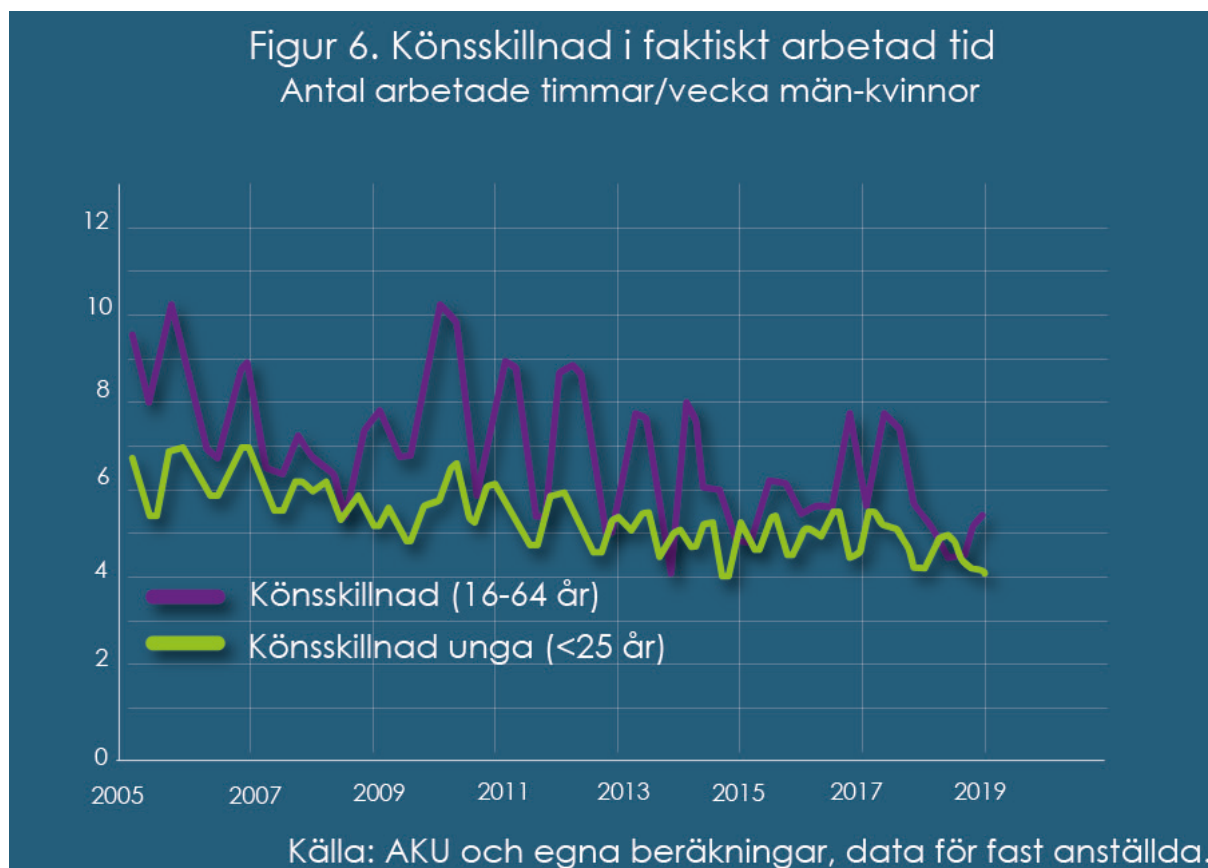
Figur 5. Andelen unga kvinnor och män (<25 år) anställda i respektive sektor



Källa: AKU och egna beräkningar, data för 3:e kvartalet 2018, fast anställda ages.

Bland unga finns en annan fördelning, då många fler i båda könen verkar i den privata sektorn. Framförallt inverkar detta på kvinnors karriärer, då tre fjärdedelar av de unga kvinnorna jämfört med hälften av samtliga kvinnor är privat anställda. Det kvarstår att se hur dessa förhållanden långsiktigt formas. Konkurren utsättningen av offentlig sektor medför att det blir alltmer möjligt även för de som utbildar sig till kvinnodominerade yrken att arbeta privat. Att unga kvinnor i stor utsträckning söker sig till privat sektor kan vara en viktig förklaring till att glastaket bland chefer spräckts just bland denna grupp.

Det är intressant att notera att kvinnor gjort detta framsteg bland unga chefer, trots att unga män som noterades tidigare (se figur 2) i snitt arbetar 18 procent fler betalda timmar per vecka. Könsskillnaden i faktiskt arbetad tid har, som visas i figur 6, minskat över tid. Tredje kvartalet 2005 utförde män, bland samtliga i arbetsför ålder, i snitt 5,3 timmar mer betald arbete per vecka än kvinnor. Bland unga var skillnaden hela 7,9 timmar per vecka. Tredje kvartalet 2018 hade denna skillnad minskat till 4,0 respektive 5,0 timmar. Sannolikt bidrar kvinnors framsteg i utbildning till den snabba utveckling som har skett. Att arbeta fler timmar betald arbete är den stora karriärfördel som män har på arbetsmarknaden. I takt med att detta jämnas ut kan kvinnors fördelar, som regel bättre utbildning, i större utsträckning manifesteras sig.



Unga män oftare drabbade av arbetslöshet

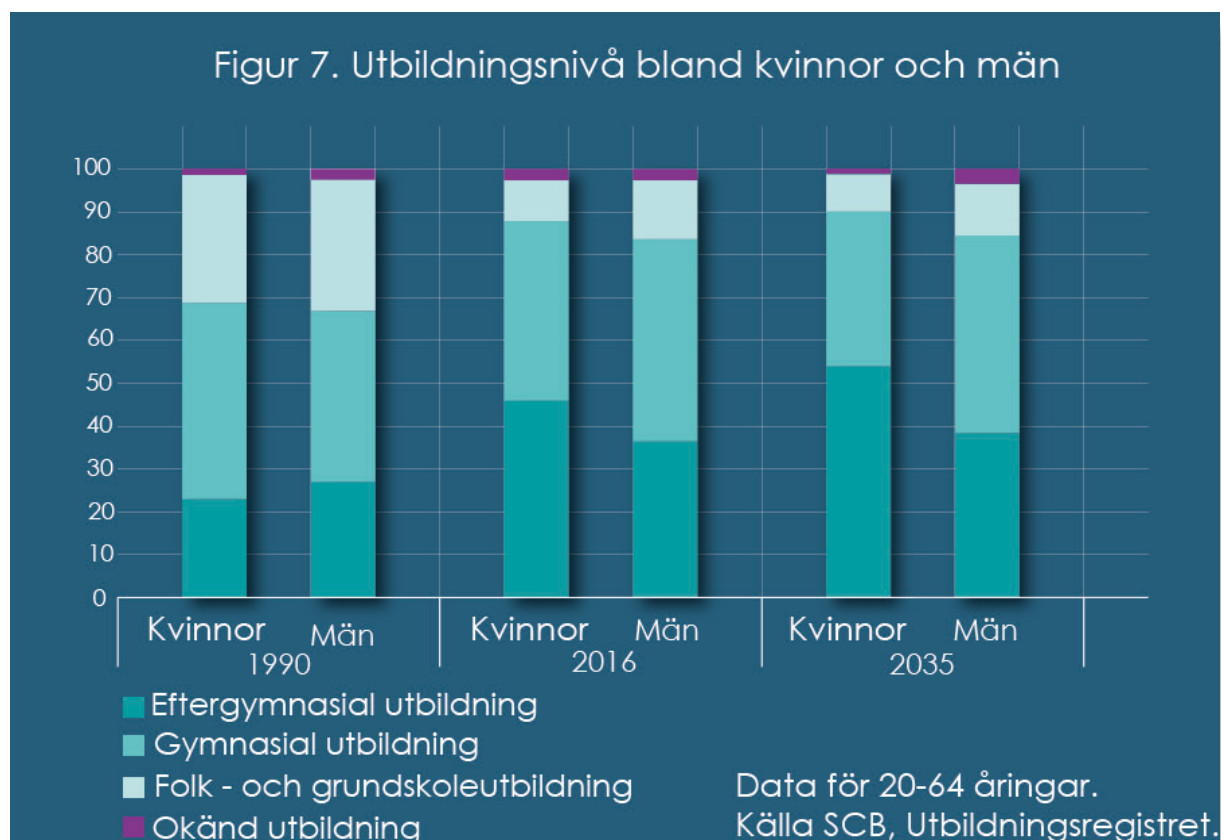
De två stora fördelar som män har på arbetsmarknaden överlag är fler arbetade timmar, samt att män i större utsträckning arbetar i privat sektor där möjligheterna till karriärutveckling och företagande är större än i offentlig sektor. Kvinnor har en annan klar fördel, nämligen att fler kvinnor har högre utbildning. Som visas i figur 7 har kvinnors fördel med högre utbildning vuxit över tid, och förväntas bli ännu tydligare under åren framöver.

År 1990 hade 27 procent av de vuxna (20-64 åriga) männen och 23 procent av de vuxna kvinnorna examen från eftergymnasial utbildning. Fram tills 2016 hade kvinnor gått om män bland högutbildade, med stor marginal. Nu var 46 procent av de vuxna kvinnorna högskoleutbildade, jämfört med 36 procent bland männen. Överlag har en kraftig utökning av högskoleutbildade skett, framförallt bland kvinnor. Fram tills 2035 prognostiseras andelen med högskoleutbildning öka till 39 procent bland män och 54 procent bland kvinnor. Utvecklingen går mot att majoriteten av kvinnorna, men inte av männen har högskoleexamen.

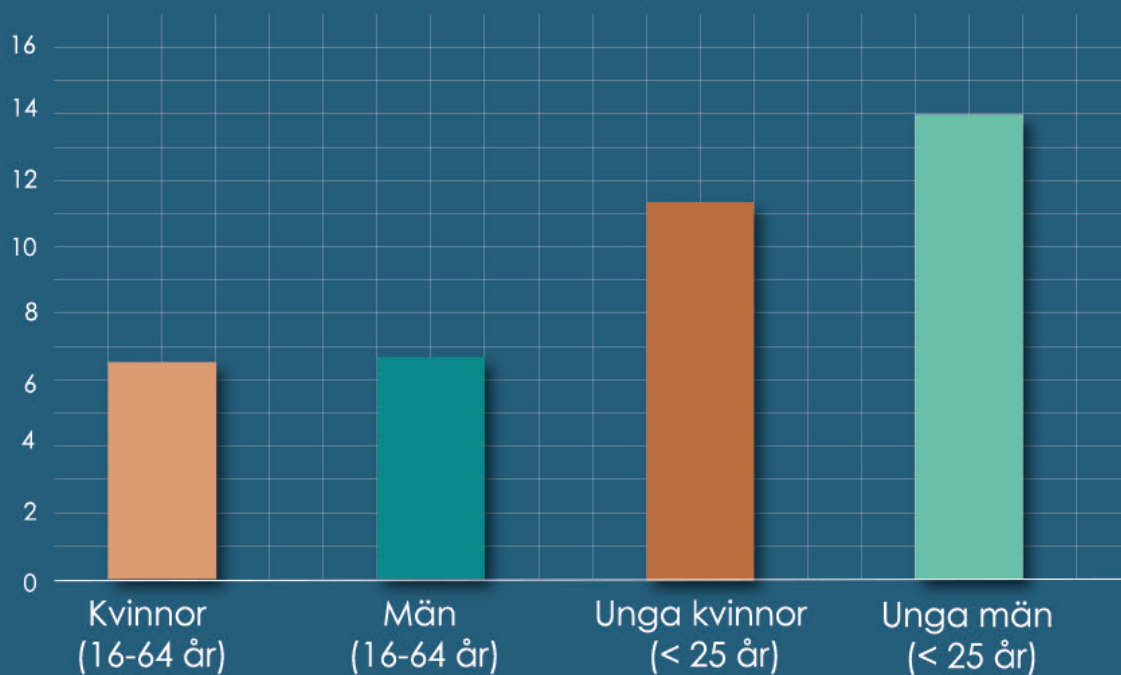
Det finns en rad yrken, inte minst fysiskt krävande yrken med många män bland de anställda som till exempel plåtslagare, där personer utan högskoleutbildning ändå har goda inkomster. Det rör sig bland annat om personer som har gymnasial examen med efterfrågad yrkesutbildning. En generell utveckling på arbetsmarknaden är dock att kravet på specialiserade kunskaper ökar. Som ett resultat får många av de lågutbildade svårt att klara

sig på arbetsmarknaden. Framförallt gäller det personer som saknar gymnasial examen, då gymnasial utbildning är ett grundkrav för många anställningar.

Som syns i figur 7 är det framförallt bland män som gruppen lågutbildade, som saknar inte bara högskoleexamen utan också gymnasial examen, finns. Totalt har 14 procent av männen antingen enbart folk- och grundskoleexamen, jämfört med 10 procent bland kvinnor. Fram tills 2035 förväntas dessa andelar minska till 12 respektive 9 procent. Det faktum att män dominera bland de lågutbildade syns redan i statistiken, i form av att arbetslösheten är större bland män.



Figur 8. Andel (%) arbetslösa
Snitt för 3 första kvartalen 2018, AKU



Källa: AKU och egna beräkningar.

I figur 8 visas andelen arbetslösa bland män och kvinnor. Bland samtliga vuxna är skillnaden relativt liten, med något högre arbetslöshet (6,7 procent) bland män jämfört än bland kvinnor (6,5 procent). Hos gruppen unga, 20-24 åriga, är dock skillnaden mera markant. Hela 13,9 procent av de unga männen är arbetslösa jämfört med 11,3 procent av de unga kvinnorna. I sammanhanget är det också viktigt att komma ihåg att män i snitt har längre episoder av arbetslöshet, både i allmänhet samt bland unga.

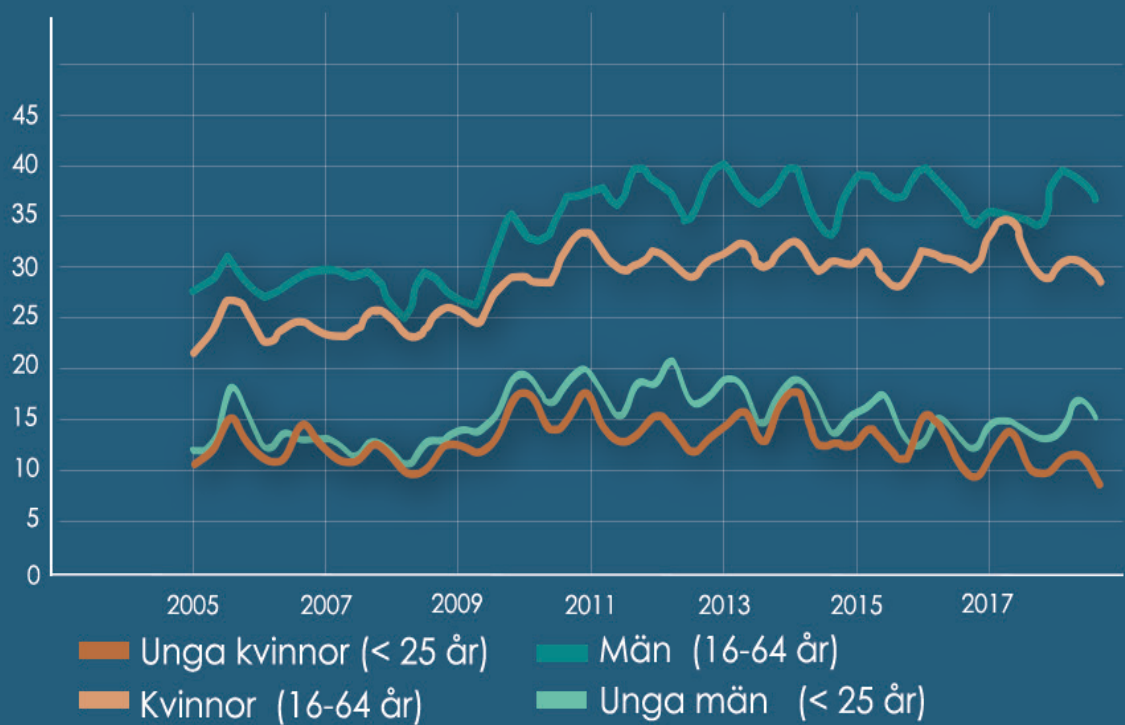


Medan en utmaning är att stimulera fler unga kvinnor i karriären att spräcka glastaken, så är en annan att stödja gruppen lågutbildade unga, som domieras av män, att genom utbildning och arbetslivserfarenhet stärka sitt humankapital.

Generellt gäller på arbetsmarknaden att unga har högre nivå av arbetslöshet, men kortare perioder av arbetslöshet. Detta beror på att unga ofta rör sig mellan jobb och studier. Bland både unga och hela befolkningen är mönstret hursomhelst att perioder av arbetslöshet är längre bland män än bland kvinnor. I snitt för de sista tre kvartalen 2018 hade till exempel unga kvinnor i snitt 8 veckors arbetslöshet, jämfört med 14 för unga män. För samtliga kvinnor i arbetsför ålder varade arbetslöshet i snitt under knappt 28 veckor, jämfört med drygt 36 veckor bland män i arbetsför ålder.

Den mest framträdande skillnaden finns bland unga, hos vilka män har klart högre nivå av arbetslöshet samt även betydligt längre perioder av arbetslöshet. Medan en utmaning är att stimulera fler unga kvinnor i karriären att spräcka glastaken, så är en annan att stödja gruppen lågutbildade unga, som domineras av män, att genom utbildning och arbetslivserfarenhet stärka sitt humankapital.

Figur 9. Arbetslöshetens
genomsnittliga längd (veckor)



Källa: AKU och egna beräkningar

Marknadsreformer banar väg för kvinnors framsteg

Utvecklingen mot att kvinnor faktiskt efter standardvägning tjänar mer än män i vissa yrken, och utgör majoriteten av unga med ledningsarbeten, har två grundförklaringar. Det första är att samhället blir mera jämställt, då de val som individer av olika kön gör präglas mindre av tidigare könsmönster. Utjämningen av skillnaden i arbetad tid, som visades i figur 6, är en tydlig illustration på detta. Det finns även starkt stöd för att policyreformer som införts i Sverige sedan 1990-talet har spelat en viktig roll, inte minst genom att möjliggöra köp av hushållsnära tjänster (vilket var svårt tidigare på grund av höga effektiva skatteklar) samt ökad konkurrens i den kvinnodominerade offentliga sektorn.

Ett uppenbart hinder i vägen för kvinnors karriärer i Sverige, som fortfarande existerar, är att en struktur existerar där kvinnor i större utsträckning än män verkar inom den offentliga sektorn, i vilken möjligheterna till företagande och karriärframsteg är mera begränsade än i privat sektor. Den välfärdssektor där en stor del av landets kvinnor arbetar i – framförallt vård, skola och omsorg samt även närliggande verksamheter som apotek – sköttes tidigare inom ramen för rena offentliga monopol. Det politiska valet att monopolisera dessa sektorer har alltså inverkat, negativt, på kvinnors karriärmöjligheter.

Sedan början av 1990-talet har välfärdssektorn gradvis öppnats upp för företagande och marknadskonkurrens. Införande av

konkurrens, som i sin tur har drivit på mer individuell lönesättning, tycks positivt ha påverkat på karriärmöjligheterna i denna kvinnodominerade del av ekonomin. En rapport från Svenskt Näringsliv har studerat inkomstutvecklingen för de personer som var offentliganställda och som år 2002 var med om att deras verksamheter övergick till privat drift. Fram tills 2006 fick dessa personer fem procentenheter högre inkomsthöjningen jämfört med offentliganställda som stannade kvar i offentlig sektor. För den anställda som tjänade 200 000 kronor om året 2001 motsvarade övergången till privat drift alltså en inkomstförbättring på knappt 20 000 kronor per år jämfört med om denne stannat kvar i offentlig sektor. De medarbetare som stannat kvar på en arbetsplats som övergått till privat drift fick inte bara ökad lön, utan också en starkare position inom organisationen. Personer i denna grupp hade nämligen större chans att vara kvar i arbete år 2006 jämfört med dem som stannat kvar hos en offentlig arbetsgivare.¹¹



Det är troligt att särskilt sjuksköterskelönerna i Sverige tidigare i hög grad hölls tillbaka av den centraliserade lönebildningen, som innebar att lönekonkurrensen begränsades. Den decentralisering som ägt rum med allt större inflytande för lokala förvaltningar (och bolag) samt flera vårdaktörer har brutit upp den tidigare strukturen och ökat konkurrensen på arbetsmarknaden för sjuksköterskorna.

-Lars Calmfors och Karina Richardson

¹¹ Kreicbergs och Oreländ (2009).

I takt med att privata arbetsgivare börjat konkurrera med offentliga har lönerna överlag höjts i välfärden, så att de idag ligger på ungefär samma nivå i offentliga och privata välfärdsutförare. Tillämpning av individuell lönesättning finns idag i välfärdsföretagen samt har också spridit sig till offentliga arbetsgivare i välfärden. Ännu i dag präglas den kvinnodominerade offentliga sektorn av offentliga monopol/oligopol, bristande näringsdynamik och bristande möjligheter till karriärutveckling baserat på individuell prestation. Som bland annat den fackliga centralorganisationen Saco noterat i en rapport har övergång mot mer individuell lönesättning potential att gynna just kvinnors framsteg. I rapporten från Saco står: "Lönerna är signifikant högre för kvinnor som har haft lönesamtal jämfört med kvinnor som inte har haft det. Däremot finns det inget statistiskt säkerställt lönesamtalsgap för män. Kvinnor verkar således i större utsträckning än män dra nytta av samtalet med chefen."¹²

Lars Calmfors, tidigare ordförande i Finanspolitiska rådet, har tillsammans med Katarina Richardson, forskare vid Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering, skrivit studien Marknadskrafterna och lönebildningen i landsting och regioner. Författarna når slutsatsen att ökning av konkurrens inom offentlig sektor och övergång till mer decentraliserad lönesättning i synnerhet gynnat kvinnors karriärer. I studien står: "Det är troligt att särskilt sjuksköterskelönerna i Sverige tidigare i hög grad hölls tillbaka av den centraliserade lönebildningen, som innebar att lönekonkurrensen begränsades. Den decentralisering som ägt rum med allt större inflytande för lokala förvaltningar (och bolag) samt flera vårdaktörer har brutit upp den tidigare strukturen och ökat konkurrensen på arbetsmarknaden för sjuk-

¹² Granqvist och Regnér (2009), s. 10.

sköterskorna.”¹³

Även frågan om uppdelning av arbetstid har en tydlig koppling till de strukturer som politiken skapar, i form av skatter. I en bok för Studieförbundet Näringsliv och Samhälle visar Anita Göransson att de kvinnliga cheferna i Sverige liknar sina manliga kollegor, till exempel avseende vilka utbildningar de har studerat och vilken ålder de har. Den stora skillnaden är att manliga chefer ofta avlastas av en hustru eller sambo som tar hand om merparten av hemarbetet. Vissa kvinnliga chefer lyckas bra eftersom de väljer bort barn. Andra klarar sig väl eftersom de får stöd av sin partner med hemarbetet.¹⁴

En kartläggning från 2013, där tidningen chef frågade 566 kvinnliga chefer om vad som får dem att tacka ja till chefsjobb visar att en personlig utvecklingsplan, tillgång till en coach eller ett mentorprogram samt stor möjlighet att jobba hemifrån var de tre viktigaste faktorerna för att kvinnorna skulle tacka ja. En tiondel svarade också att möjlighet till barnpassning, matkasse eller städhjälp som löneförmån skulle göra att de skulle tacka ja.¹⁵

Ytterligare studier stärker bilden av att Sverige präglas av en situation där föräldrar i allmänhet och mödrar i synnerhet upplever en konflikt mellan reguljärt arbete och hemarbete.¹⁶ Dessa lösningar pekar på att i synnerhet de kvinnor som vill göra en karriär till toppen gynnas av möjligheten att kunna köpa hushållsnära tjänster, som minskar behovet av hemarbete.

¹³ Calmfors och Richardson (2004), s. 45.

¹⁴ Göransson (2003).

¹⁵ Chef (2013).

¹⁶ Cousins & Tang (2004) samt Chung (2012)

Möjligheten att köpa hushållsnära tjänster, liksom dra nytta av offentligt stöd i form av exempelvis barnomsorg, är avgörande för de individer som behöver klara balansgången mellan familjeliv och en karriärväg till toppen. Under lång tid har de höga skattekilarna i Sverige gjort att familjer haft svårt att köpa vita tjänster som kan hjälpa dem att få mer tid över. Med skattekilar menas den samlade effekten av olika skatter vid köp av tjänster.

Om en person ska arbeta för att köpa en tjänst av en annan betalas först arbetsgivaravgift och sen direkta skatter på arbete av den första personen, därefter moms, och till sist återigen arbetsgivaravgift och direkta skatter på arbete av den andra personen. Eftersom skatt utgår vid fem tillfällen blir bara en liten del av pengarna kvar för den person som utförde arbetet. Om den första personen själv utförde tjänsten skulle ingen skatt ha tagits ut. Höga skatter begränsar därmed kraftigt tjänstehandel.

RUT-avdraget har spelat en betydande roll för att underlätta köp av tjänster som avlastar hemarbetet, då avdraget delvis motverkar effekten av höga skattekilar. Skattekilarna förhindrar dock ännu köp av vita tjänster som inte omfattas av avdraget. I början av 2012 samlades 150 kvinnliga chefer vid Regeringskansliet för att ge politikerna tips om vilka reformer som behövdes för att underlätta för fler kvinnor att nå toppen. Den konkreta tips som de gav politikerna var att mer av RUT, liksom större möjligheter till flexibla arbetstider via exempelvis IT-lösningar, krävdes för att kvinnor i karriären skulle kunna hantera livspusslet bättre.¹⁷ Karin Halldén och Anders Stenberg visar mycket riktigt i en studie att införandet av RUT-avdraget ökade just kvinnors ar-

¹⁷ Ny Teknik (2012).

betsmarknadsutbud påtagligt.¹⁸

Vid sidan av vidareutveckling av RUT-reformen kan även längre eller åtminstone mer flexibla öppettider i barnomsorgen kan spela en betydande roll för möjligheten att kunna hantera balansgången familj och arbete bättre. Denna typ av reformer kan i allmänhet göra det lättare att kombinera familj och arbete. I synnerhet kan reformerna främja just kvinnors möjligheter att satsa på karriären.

Ett annat exempel på hur offentliga strukturer kan hämma kvinnors karriärframsteg handlar om vården. Sverige är ett land som präglas av höga skatter och omfattande välfärdsambitioner. En central ambition med välfärdssystemen är att medborgarna ska kunna förlita sig på vård och omsorg när de blir sjuka eller gamla. I praktiken präglas dock systemen av omfattande väntetider och brister. Därför får närstående ofta avstå från sina egna karriärer för att ta hand om anhöriga eller bekanta. En djupgående undersökning som genomfördes under åren 2002–2003 visade att det fanns nästan 60 000 kvinnor och 20 000 män i arbetsför ålder som antingen arbetade deltid eller inte alls på grund av att de tillbringade stor del av sin tid med anhörigvård.¹⁹

I en forskningsartikel studeras en population i Sverige bestående av personer i åldrarna 45 till 66 år. Resultaten tyder på att uppemot 100 000 kvinnor och 50 000 män har gjort förändringar i sitt arbetsliv, minskat antal arbetade timmar, helt slutat arbeta eller gått i tidig pension för att hjälpa till med omvårdnaden

¹⁸ Halldén, K. & A. Stenberg (2015).

¹⁹ Välfärd (2008).

av närstående.²⁰ En viktig åtgärd, som skulle öka kvinnors möjligheter att delta på arbetsmarknaden vore att minska på de köer som finns till sjukvård och äldreomsorg. Då skulle fler rehabiliteras tillbaka i arbete samtidigt som framförallt kvinnor inte skulle behöva avstå från eget arbete för att ta hand om sina närstående. Köerna skulle kunna minska genom ökad konkurrensutsättning av vårdsektorn, vilket även genom mekanismerna ökad konkurrens samt ökade möjligheter för individer att satsa på företagande, skulle gynna de anställda i denna kvinnodominerade del av ekonomin.

Ökat inslag av företagande och individuell lönesättning i välfärdssektorn, skatteregler som ytterligare öppnar upp för köp av tjänster som kan avlasta hemarbete samt minskade vårdtider är alla exempel på politiska reformer som behövs för att ta bort hinder i vägen för kvinnors karriärer. En observation är att samma reformer också gynnar ett växande näringsliv, vilket innebär att tillväxt och ökad jämställdhet samtidigt kan uppmuntras genom konstruktiva policyreformer.

²⁰ Sand (2014).

Referenser

AKU. "Befolkningen 15-74 år, andel i procent efter kön, ålder, arbetskraftstillhörighet och kvartal."

AKU. "Medelarbetstid (faktisk) per vecka för sysselsatta 15-74 år, timmar efter anknytningsgrad till arbetsmarknaden, kön, ålder och kvartal."

AKU. "Medelvärde för arbetslöshetstidens längd för arbetslösa 15-74 år, veckor efter kön, ålder och kvartal".

AKU. "Övertidsarbete i huvudsysslan bland anställda 15-74 år under referensveckan (AKU), 1000-tal efter typ av övertid, kön, ålder, tabellinnehåll och kvartal."

Calmfors L. & K. Richardson (2004). "Marknadskrafterna och lönebildningen i landsting och regioner", rapport 2004:9, Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU).

Chef (2013). "Undersökning: Därför vill kvinnor (inte) bli chefer", 2013-09-24.

Chung, H. (2012). "Explaining work-life conflict of men and women across Europe-disentangling the impact of social policy", Edinburgh: Presenterad vid 2012 ESPAnet conference, 6-8:e september 2012.

Cook, C., R. Diamond, J. Hall, J.A. List & P. Oyer (2018). "The Gender Earnings Gap in the Gig Economy: Evidence from over a Million Rideshare Drivers", working paper.

Cousins, C.R & N. Tang (2004). "Working time and work and family conflict in the Netherlands, Sweden and the UK", *Work, employment & society*, 18;3:531-549.

Forbes (2018). "Uber's Gender Pay Gap Study May Show The Opposite Of What Researchers Were Trying To Prove", 2018-09-23.

Fortune (2018). "Pay Disparity Between Men and Women Even Exists in the Gig Economy", 2018-02-06

Granqvist L. & H. Regnér (2009). "Lokal lönebildning i praktiken", Saco.

Göransson A. (2003). "Kvinnor, män och karriärer - Visioner och verklighet i näringslivet", SNS Förlag.

Halldén, K. & A. Stenberg (2015). "Ökar RUT-avdrag kvinnors arbetsmarknadsutbud?", Ekonomisk Debatt, 43:52-62.

Kreicbergs J. & C. Orelund (2009). "Nyföretagande inom den offentliga sektorn – ett löneyft för de anställda", Svenskt Näringsliv.

Medlingsinstitutet (2018). "Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2017: Vad säger den officiella statistiken?"

Sand, A. B. (2014). "Caring Responsibilities and Gainful Employment in Middle Age: A New Population Based Study in Sweden", presenterad under XVIII ISA World Congress of Sociology (July 13-19, 2014). Isaconf.

SCB (2018). "På tal om kvinnor och män: Lathund om jämställdhet 2018".

SCB, Utbildningsregistret. Trender och prognoser 2017.

SCB, statistikdatabasen, standardvägda löner. "Kvinnors lön i procent av mäns lön, standardvägt efter Yrke (SSYK 2012) och år."

Svenskt Näringsliv (2018). "Kvinnor och män på den svenska arbetsmarknaden", www.svensktnaringsliv.se/fragor/fakta-om-loner-och-arbetstid/fola2018/2-kvinnor-och-man-pa-den-svenska-arbetsmarknaden_714295.html

Välfärd (2008). "Vård av anhöriga – ett högt pris", 2008:2.

Appendix A: Kvinnors lön i procent av mäns lön, standardvägt efter Yrke (SSYK 2012), 2017

Yrkeskategori (kod, yrke)	Kvinnors löner som procent av mäns, 2017 års data
9120 Bilrekonditionerare, fönsterputsare och övriga rengöringsarbetare	108
1312 IT-chefer, nivå 2	107
2671 Präster	104
2669 Övriga yrken inom socialt arbete	103
3515 Webbmaster och webbadministratörer	103
7233 Underhållsmekaniker och maskinreparatörer	103

1311 IT-chefer, nivå 1	102
2171 Industridesigner	102
2272 Sjukgymnaster	102
2661 Socialsekreterare	102
3333 Arbetsförmedlare	102
4225 Kontorsreceptionister	102
5227 Apotekstekniker	102
8199 Övriga drifttekniker och processövervakare	102

1331 Forsknings- och utvecklingschefer, nivå 1	101
1522 Enhetschefer inom socialt och kurativt arbete, nivå 2	101
2273 Arbetsterapeuter	101
2341 Grundskollärare	101
2343 Förskollärare	101
2351 Speciallärare och specialpedagoger m.fl.	101
2512 Mjukvaru- och systemutvecklare m.fl.	101
2663 Biståndsbedömare m.fl.	101

4119 Övriga kontorsassistenter och sekreterare	101
1362 Driftchefer inom bygg, anläggning och gruva, nivå 2	100
1532 Enhetschefer inom äldreomsorg, nivå 2	100
2132 Växt- och djurbiologer	100
2163 Planeringsarkitekter m.fl.	100
2182 Miljö- och hälsoskyddsinspektörer	100
2213 AT-läkare	100
2219 Övriga läkare	100

2330 Gymnasielärare	100
2342 Fritidspedagoger	100
2352 Studie- och yrkesvägledare	100
2359 Övriga pedagoger med teoretisk specialistkompetens	100
3213 Receptarier	100
3354 Säkerhetsinspektörer m.fl.	100
4410 Biblioteks- och arkivassistenter m.fl.	100
5111 Kabinpersonal m.fl.	100

5311 Barnskötare	100
5312 Elevassistenter m.fl.	100
5321 Undersköterskor, hemtjänst, hemsjukvård och äldreboende	100
5322 Undersköterskor, habilitering	100
5330 Vårdbiträden	100
5342 Vårdare, boendestödjare	100
6121 Uppfödare och skötare av lantbrukets husdjur	100
8344 Truckförare	100

9621 Reklamutdelare och tidningsdistributörer	100
9629 Övriga servicearbetare	100
1112 General-, landstings- och kommundirektörer m.fl.	99
1222 Personal- och HR-chefer, nivå 2	99
1332 Forsknings- och utvecklingschefer, nivå 2	99
1341 Chefer inom arkitekt- och ingenjörssamfund, nivå 1	99
2142 Civilingenjörssyrken inom bygg och anläggning	99
2161 Arkitekter m.fl.	99

2162 Landskapsarkitekter	99
2223 Anestesisjuksköterskor	99
2226 Ambulanssjuksköterskor m.fl.	99
2250 Veterinärer	99
2622 Bibliotekarier och arkivarier	99
2643 Översättare, tolkar och lingvister m.fl.	99
2662 Kuratorer	99
3212 Biomedicinska analytiker m.fl.	99

3411 Behandlingsassistenter och socialpedagoger m.fl.	99
3423 Fritidsledare m.fl.	99
4221 Resesäljare och trafikassistenter m.fl.	99
5112 Tågvärdar och ombordansvariga m.fl.	99
5222 Butikssäljare, dagligvaror	99
5323 Undersköterskor, vård- och specialavdelning	99
5341 Skötare	99
5343 Personliga assistenter	99

5349 Övrig vård- och omsorgspersonal	99
7411 Installations- och serviceelektriker	99
7523 Maskinsnickare och maskinoperatörer, träindustri	99
8122 Valsverksoperatörer	99
8169 Övriga maskinoperatörer inom livsmedelsindustri m.m.	99
8173 Operatörer inom sågverk, hyvleri och plywood m.m.	99
8312 Bangårdspersonal	99
9610 Renhållnings- och återvinningsarbetare	99

1412 Rektorer, nivå 2	98
2181 Arbetsmiljöingenjörer, yrkes- och miljöhygieniker	98
2183 Specialister inom mil- jöskydd och miljöteknik	98
2212 ST-läkare	98
2224 Distriktssköterskor	98
2239 Övriga specialistsjuk- sköterskor	98
2241 Psykologer	98
2313 Forskarassistenter m.fl.	98

2314 Doktorander	98
2320 Lärare i yrkesämnen	98
2432 Informatörer, kommunikatörer och PR-specialister	98
2515 Systemförvaltare m.fl.	98
2652 Musiker, sångare och kompositörer	98
3117 GIS- och kartingenjörer	98
3154 Flygledare	98
3342 Domstols- och juristsekreterare m.fl.	98

3422 Idrottstränare och instruktörer m.fl.	98
3514 Nätverks- och systemtekniker m.fl.	98
4112 Löne- och personaladministratörer	98
4117 Medicinska sekreterare, vårdadministratörer m.fl.	98
5326 Ambulanssjukvårdare	98
5412 Kriminalvårdare	98
7223 Maskinställare och maskinoperatörer, metallarbete	98
8111 Gruv- och stenbrottsarbetare	98

8162 Maskinoperatörer, mejeri	98
8193 Processövervakare, metallproduktion	98
8331 Buss- och spårvagnsförare	98
9412 Restaurang- och köksbiträden m.fl.	98
1242 Informations-, kommunikations- och PR-chefer, nivå 2	97
1292 Övriga administrations- och servicechefer, nivå 2	97
1422 Förskolechefer, nivå 2	97
2111 Fysiker och astronomer	97

2131 Cell- och molekylärbiologer m.fl.	97
2135 Specialister och rådgivare inom skogsbruk	97
2143 Civilingenjörskyrken inom elektroteknik	97
2228 Intensivvårdssjuksköterskor	97
2231 Operationssjuksköterskor	97
2311 Professorer	97
2312 Universitets- och högskolelektorer	97
2514 Systemtestare och testledare	97

2615 Förvaltnings- och organisationsjurister	97
2642 Journalister m.fl.	97
3313 Redovisningsekonomer	97
3360 Poliser	97
4116 Skolassistenter m.fl.	97
4222 Kundtjänstpersonal	97
4322 Lager- och terminalpersonal	97
5152 Fastighetsskötare	97

5223 Butikssäljare, fackhandel	97
5414 SOS-operatörer m.fl.	97
8129 Övriga maskin- och processoperatörer vid stål- och metallverk	97
8311 Lokförare	97
9320 Handpaketerare och andra fabriksarbetare	97
2113 Kemister	96
2149 Övriga civilingenjör-syrken	96
2172 Grafisk formgivare m.fl.	96

2225 Psykiatrisjuksköterskor	96
2227 Geriatriksjuksköterskor	96
2235 Röntgensjuksköterskor	96
2319 Övriga universitets- och högskollärare	96
2519 Övriga IT-specialister	96
2612 Domare	96
2613 Åklagare	96
2619 Övriga jurister	96

3113 Ingenjörer och tekniker inom elektroteknik	96
3323 Inköpare och upphandlare	96
3352 Skattehandläggare	96
3353 Socialförsäkringshandläggare	96
3359 Övriga handläggare	96
4111 Ekonomiassistenter m.fl.	96
5120 Kockar och kallskänkor	96
5131 Hovmästare och servitörer	96

5411 Brandmän	96
8131 Maskinoperatörer, farmaceutiska produkter	96
8171 Processoperatörer, pappersmassa	96
8181 Maskinoperatörer, påfyllning, packning och märkning	96
8191 Drifttekniker vid värme- och vattenverk	96
8211 Fordonsmontörer	96
9111 Städare	96
9622 Vaktmästare m.fl.	96

1371 Produktionschefer inom tillverkning, nivå 1	95
1372 Produktionschefer inom tillverkning, nivå 2	95
2221 Grundutbildade sjuksköterskor	95
2623 Arkeologer och specialister inom humaniora m.m.	95
3314 Skadereglerare och värderare	95
3355 Brandingenjörer och byggnadsinspektörer m.fl.	95
3511 Drifttekniker, IT	95
5242 Telefonförsäljare m.fl.	95

5324 Undersköterskor, mot- tagning	95
5413 Väktare och ordnings- vakter	95
7231 Motorfordonsmekani- ker och fordonsreparatörer	95
8159 Övriga maskinoper- atörer, textil-, skinn- och läderindustri	95
8161 Maskinoperatörer, kött- och fiskberedningsin- dustri	95
8172 Processoperatörer, papper	95
8213 Montörer, metall-, gummi- och plastprodukter	95
8214 Montörer, träprodukter	95

8219 Övriga montörer	95
1591 Övriga chefer inom samhällsservice, nivå 1	94
1592 Övriga verksamhetschefer inom samhällsservice, nivå 2	94
2114 Geologer och geofysiker m.fl.	94
2122 Statistiker	94
2141 Civilingenjörskyrken inom logistik och produktionsplanering	94
2144 Civilingenjörskyrken inom maskinteknik	94
2173 Designer inom spel och digitala medier	94

2289 Övriga specialister inom hälso- och sjukvård	94
3112 Ingenjörer och tekniker inom bygg och anläggning	94
3119 Övriga ingenjörer och tekniker	94
3335 Fastighetsförvaltare	94
3512 Supporttekniker, IT	94
4114 Marknads- och försäljningsassistenter	94
4321 Arbetsledare inom lager och terminal	94
5169 Övrig servicepersonal	94

7321 Prepresstekniker	94
8141 Maskinoperatörer, gummiindustri	94
8212 Montörer, elektrisk och elektronisk utrustning	94
1321 Inköps-, logistik- och transportchefer, nivå 1	93
1342 Chefer inom arkitekt- och ingenjörssamfund, nivå 2	93
1791 Chefer inom övrig ser- vicenäring, nivå 1	93
1792 Chefer inom övrig ser- vicenäring, nivå 2	93
2211 Specialistläkare	93

2511 Systemanalytiker och IT-arkitekter m.fl.	93
3215 Laboratorieingenjörer	93
3331 Speditörer och transportmäklare	93
7212 Svetsare och gasskärare	93
7323 Bokbindare m.fl.	93
8189 Andra process- och maskinoperatörer	93
2145 Civilingenjörssyrken inom kemi och kemiteknik	92
2281 Apotekare	92

2421 Lednings- och organisationsutvecklare	92
2422 Planerare och utredare m.fl.	92
2423 Personal- och HR-specialister	92
2431 Marknadsanalytiker och marknadsförare m.fl.	92
3111 Ingenjörer och tekniker inom industri, logistik och produktionsplanering	92
3121 Arbetsledare inom bygg, anläggning och gruva	92
3214 Tandtekniker och ortopedingenjörer m.fl.	92
3324 Ordersamordnare m.fl.	92

4113 Backofficepersonal m.fl.	92
4323 Transportledare och transportsamordnare	92
1212 Ekonomi- och finan- schefer, nivå 2	91
2412 Controller	91
3122 Arbetsledare inom tillverkning	91
3341 Gruppledare för kon- torspersonal	91
8142 Maskinoperatörer, plastindustri	91
8192 Processövervakare, kemisk industri	91

2614 Affärs- och företagsjurister	90
3240 Djursjukskötare m.fl.	90
1120 Verkställande direktörer m.fl.	89
1230 Förvaltnings- och planeringschefer	89
1252 Försäljnings- och marknadschefer, nivå 2	89
2134 Specialister och rådgivare inom lantbruk m.m.	89
2411 Revisorer m.fl.	89
1512 Avdelnings- och enhetschefer inom hälsa och sjukvård, nivå 2	88

3115 Ingenjörer och tekniker inom kemi och kemiteknik	88
4211 Croupierer och oddssättare m.fl.	88
7322 Tryckare	88
3351 Tull- och kustbevakningstjänstemän	87
3322 Företagssäljare	86
5221 Säljande butikschefer och avdelningschefer i butik	86
1251 Försäljnings- och marknadschefer, nivå 1	85
1511 Klinik- och verksamhetschefer inom hälsa och sjukvård, nivå 1	85

1731 Chefer inom handel, nivå 1	85
1291 Övriga administrations- och servicechefer, nivå 1	84
1211 Ekonomi- och finanschefer, nivå 1	81
1612 Chefer inom bank, finans och försäkring, nivå 2	81
3312 Banktjänstemän	81
2414 Traders och fondförvaltare	79
3321 Försäkringssäljare och försäkringsrådgivare	79
2413 Finansanalytiker och investeringsrådgivare m.fl.	78

1611 Chefer inom bank, finans och försäkring, nivå 1	71
--	----

