

VÄGAR TILL LIKA LÖN FÖR LIKVÄRDIGT ARBETE

Förklaringar till under-
värderingen av kvinnors
arbete i Norden



Innehåll

1. Om rapporten	3
2. Sammanfattning	5
3. Arbete, arbetsvärdering, arbetsmarknad	8
4. Metod och disposition	10
5. Olika sätt att visa löneskillnader mellan könen	12
6. Teoretiska ansatser	20
7. Resultat från enkät till nyckelaktörer i de nordiska länderna	22
8. Diskussion	37
9. Referenser	39
Bilaga 1. Enkät om lika lön för likvärdigt arbete	48
Bilaga 2. Mottagare av enkät om lika lön för likvärdigt arbete	49
Om den här publikationen	52

Den här publikationen finns även som en webbtillgänglig online-version:
<https://pub.norden.org/temanord2025-536>



1. Om rapporten

Löneskillnader mellan kvinnor och män är en utmaning som påverkar arbetsmarknader världen över, inklusive de nordiska länderna. Trots att kvinnor i Norden är bland de mest yrkesverksamma i världen, finns betydande löneskillnader mellan könen. En stark könssegregering av arbetsmarknaden, där kvinnor och män arbetar i olika branscher och yrken, förstärker dessa skillnader. Yrken som domineras av kvinnor värderas och betalas ofta lägre än mansdominerade yrken med liknande kvalifikationskrav.

För att bidra till att minska de löneskillnader som fortfarande existerar mellan kvinnor och män i de nordiska länderna, har Nordiska ministerrådet tagit initiativ till ett projekt om lika lön för likvärdigt arbete i Norden. Nordiska ministerrådets samarbetsorgan Nordisk information för kunskap om kön, NIKK, placerat vid Nationella sekretariatet för genusforskning, har utfört projektet som bland annat resulterat i denna publikation. Rapporten är skriven av Jimmy Sand, utredare vid Nationella sekretariatet för genusforskning.

I publikationen diskuteras olika förklaringar till undervärderingen av kvinnors arbete på en könssegregerad arbetsmarknad, med utgångspunkt i en enkät till arbetsmarknadens parter och andra nyckelaktörer i de nordiska länderna. Som bakgrund finns en genomgång av olika sätt att visa löneskillnader, med syfte att åskådliggöra bakomliggande faktorer. Enkäten diskuteras även utifrån de olika aspekter som lyfts fram av respondenterna, med hjälp av relevant forskning.

Denna publikation är den tredje och sista i en serie rapporter från projektet om lika lön för likvärdigt arbete i Norden. Den första rapporten, författad av Eberhard Stüber, beskriver lagstiftning och politiska initiativ i de nordiska länderna, och bland annat diskuteras implementeringen av EU:s lönetransparensdirektiv med fokus på temat likvärdigt arbete. Den andra rapporten i serien, författad av Minna Salminen-Karlsson och Anna Fogelberg Eriksson, undersöker hur tillgänglig offentlig statistik kan användas för att mäta löneskillnader mellan kvinnor och män i likvärdigt arbete på nationell nivå i de nordiska länderna, med fördjupad studie av Finland, Norge och Sverige.

Ett särskilt tack riktas till medlemmarna i projektets referensgrupp: Byrial Rastad Bjørst, fil dr, jurist vid Teknisk Landsforbund (DK), Kevät Nousiainen, professor emerita, juris doktor, vid Åbo universitet (FI), Þorgerður Jennýjardóttir Einarsdóttir, professor i genusvetenskap vid Islands universitet (IS), Mari Teigen, professor och forskningsledare för CORE – Senter for likestillingsforskning vid Institutt for samfunnsforskning (NO), Eberhard Stüber, jurist och tidigare utredare vid Jämställdhetsombudsmannen, JämO, och Jämställdhetsmyndigheten (SE), samt Milla Järvelin, utredare vid Nordens Fackliga Samorganisation, NFS (samnordisk).



2. Sammanfattning

Rapporten är en del av ett projekt initierat av Nordiska ministerrådet för att minska löneskillnaderna mellan kvinnor och män i Norden. Trots att kvinnor i Norden är bland de mest yrkesverksamma i världen, finns betydande löneskillnader mellan kvinnor som grupp och män som grupp. Rapporten syftar till att undersöka förklaringar till varför kvinnors arbete undervärderas. Till grund för rapportens slutsatser ligger en enkät till nyckelaktörer i de nordiska länderna.

Arbete delas upp i betalt och obetalt arbete, där det obetalda arbetet ofta utförs av kvinnor och påverkar deras möjligheter och inkomster i det betalda arbetet. Arbetsvärdering används för att jämföra olika arbeten baserat på faktorer som kunskap och färdigheter, ansträngning, ansvar och arbetsförhållanden. Trots detta finns det risk för genusbias, vilket innebär att arbeten som traditionellt utförs av kvinnor undervärderas och därmed betalas lägre. Arbetsmarknaden i Norden är starkt könssegregerad, vilket innebär att kvinnor och män ofta arbetar i olika branscher och yrken. Kvinnodominerade yrken, såsom vård och omsorg, har generellt lägre löner än mansdominerade yrken, som teknik och bygg. Denna segregering bidrar till löneskillnaderna mellan könen och gör det svårare att uppnå ekonomisk jämställdhet.

Löneskillnader mellan kvinnor och män kan mätas på olika sätt. Det ojusterade lönegapet visar skillnaden i genomsnittlig lön utan att ta hänsyn till faktorer som ålder och utbildning. Det justerade lönegapet tar hänsyn till sådana variabler och visar den kvarstående skillnaden. Strukturella löneskillnader och värdediskriminering innebär att yrken som domineras av kvinnor värderas och betalas lägre än likvärdiga yrken som domineras av män, vilket bidrar till de totala löneskillnaderna.

Rapporten bygger på en enkät som skickades till nyckelaktörer i de nordiska länderna, inklusive myndigheter, arbetsgivarorganisationer, fackliga centralorganisationer och forskare. Enkäten syftade till att samla in erfarenheter

och kunskap om lika lön för likvärdigt arbete. Resultatet från enkäten kompletterades med litteraturstudier och tematiseras under tre huvudrubriker:

1. Könsssegregeringen på arbetsmarknaden:

- *Generella mönster:* Många respondenter pekade på att den könsssegregerade arbetsmarknaden är en av de främsta orsakerna till löneskillnader mellan könen. Kvinnodominerade yrken undervärderas systematiskt.
- *Segregering mellan och inom sektorer:* Det finns tydliga skillnader mellan privat och offentlig sektor, men även inom offentlig sektor. Kvinnodominerade yrken inom offentlig sektor har generellt lägre löner jämfört med andra yrken.
- *Insatser för att bryta segregeringen:* Förslag inkluderar informationskampanjer, aktiva rekryteringsåtgärder och karriärvägledning för att uppmuntra mindre könsstereotypa yrkesval.
- *Problematiserande röster:* Vissa respondenter påpekade att arbetsmiljö och lön påverkar yrkesval, och att det finns strukturella hinder för att bryta könsssegregeringen som inte individorienterade insatser råder bot på.

2. Andra förklaringar: Omsorgsansvar och löneförhandling:

- *Omsorgsansvar:* Föräldraledighet och deltidsarbete är ojämnt fördelat mellan kvinnor och män, vilket påverkar kvinnors löner negativt. Förslag på lösningar inkluderar incitament för jämnare fördelning av det obetalda omsorgs- och hushållsarbetet.
- *Löneförhandling:* Ingångslönerna tenderar att sättas lägre för kvinnor än för män, vilket bidrar till löneskillnader. Införandet av EU:s lönetransparensdirektiv nämns som en möjlig väg framåt.

3. De nordiska arbetsmarknadsmodellerna:

- *Lönebildningen generellt:* Det finns en samsyn kring den starka partsautonomin, men olika syn på hur specifika inslag som exempelvis frontfagsmodellen/märket bör hanteras, vilka ger uttryck för mål- och intressekonflikter mellan parterna liksom mellan sektorer. Ett grundproblem finns i de skilda förutsättningarna inom privat respektive offentlig sektor.
- *Förslag till insatser:* För att sluta löneskillnaderna mellan kvinnor och män är det tydligt att det behövs insatser av ett slag och en omfattning som idag inte bedrivs. Det rör politiska reformer för strukturell förändring, såväl som att arbetsmarknadens parter flyttar fokus på deklarationer för jämställdhet till specifika åtgärder som kan leda till förändring. Balansen mellan lag- och avtalsreglering behöver diskuteras.

Rapporten avslutas med en sammanfattande diskussion som betonar de viktigaste insikterna från enkätsvaren och tidigare kapitel, med fokus på att förstå och åtgärda de strukturella och kulturella faktorer som bidrar till löneskillnader mellan könen i Norden.



3. Arbete, arbetsvärdering, arbetsmarknad

Arbete är ett grundläggande begrepp i sammanhanget av ekonomisk jämställdhet. Vid sidan av rösträtt och sexuella och reproduktiva rättigheter har jämlik tillgång till betalt arbete på den öppna arbetsmarknaden varit ett centralt krav för kvinnorörelsen. Kravet på lika lön för likvärdigt arbete står inskrivet i stadgarna för ILO som antogs 1919,^[1] och 1951 antog organisationen konvention nr 100 om lika lön för kvinnor och män för arbete av lika värde. Det klargjordes där att det är arbetets innehåll som ska ligga till grund för jämförelsen av olika arbeten, inte huruvida dessa arbeten är lika varandra (Stüber, 2024).

Förutom att ratificera ILO-konventionen har de nordiska länderna genom FN:s Agenda 2030 förbundit sig att arbeta för målet om lika lön för likvärdigt arbete, men också för ett erkännande av värdet av reproduktivt arbete (UN, 2015). Begreppet arbete kan delas upp i det som utförs mot betalning, eller lön, och det obetalda arbete som utförs utanför den öppna arbetsmarknaden. Av särskild relevans är distinktionen mellan produktivt arbete (i regel betalt), som genererar ekonomiskt mervärde, och reproduktivt arbete (i regel obetalt), som behövs för att fostra barn och för att reproducera den vardag i hushållen som ger näring, trygghet och möjlighet till återhämtning (Beier, 2018; O'manique & Fourie, 2016; Rai m.fl., 2019). Det är en distinktion som är starkt könad, då den motsvarar en strukturell arbetsdelning mellan kvinnor och män som tycks anmärkningsvärt seglivad (Måwe, 2019). I denna rapport ligger fokus på det betalda arbetet och de inkomster som detta genererar, men det går inte att komma ifrån att den samhälleliga organiseringen av det obetalda omsorgs- och hushållsarbetet (karakteriserat som reproduktivt arbete) – som företrädesvis utförs av kvinnor – får konsekvenser för det betalda arbetet på olika sätt.

Kopplat till målet om lika lön för likvärdigt arbete finns olika verktyg för könsneutral *arbetsvärdering*, vilka började utvecklas på 1970- och 1980-talet som följd av

1. Internationella arbetsorganisationen (ILO) är FN:s fackorgan för sysselsättnings- och arbetslivsfrågor.

ILO-konventionens krav (Måwe, 2019). I de nordiska länderna med undantag av Danmark har arbetsgivarna rekommenderats att använda sig av arbetsvärdering för att kunna jämföra olika arbeten som utförs av kvinnor respektive män och som har olika innehåll men samma krav. Det är just kraven på den som utför arbetet som ska ligga till grund för lönesättningen, oftast enligt de faktorer som slagits fast av ILO (kunskap och färdigheter, ansträngning, ansvar och arbetsförhållanden), och egentligen inte arbetets värde i sig (Oelz m.fl., 2013). Som all bedömning bygger arbetsvärdering på antaganden och har, trots ett strukturerat upplägg, utrymme för subjektiva tolkningar. En rad forskningsstudier har också visat att det finns risker för genusbias vid arbetsvärdering, vilket får effekten att arbetsgivarna värderar lönearbete som traditionellt utförs av kvinnor lägre (Acker, 1989; Burton, 1991; Steinberg, 1992; Bender & Pigeyre, 2016; Koskinen Sandberg, 2016; se även Salminen-Karlsson & Fogelberg Eriksson, 2025). Det faktum att yrken som i huvudsak innehas av kvinnor värderas, och därmed betalas, lägre än yrken med liknande kvalifikationskrav som i huvudsak innehas av män kallas ofta *värdediskriminering* (Harriman m.fl., 2024).

Arbetsmarknaderna i de nordiska länderna kännetecknas av två generella drag som på olika sätt är av betydelse för diskussionen om lika lön för likvärdigt arbete. För det första en utpräglad segregering utifrån kön: de flesta kvinnor (över 70 procent av de sysselsatta) arbetar i kvinnodominerade branscher och de flesta män (över 75 procent av de sysselsatta) arbetar i mansdominerade branscher (Nordic Statistics, 2024). Om det samtidigt finns en värdediskriminering får den som konsekvens att kvinnor som grupp har lägre löneinkomster än män som grupp (Harriman m.fl., 2024). För det andra en lönebildning där arbetsmarknadens parter har stark autonomi i förhållande till staten och lagstiftningen: det är arbetsgivarorganisationer och fackförbund som förhandlar om kollektivavtal, och det finns exempelvis ingen lagstiftning om minimilöner. Det finns viss variation mellan de olika länderna hur den här modellen fungerar, exempelvis när det gäller graden av statlig inblandning, och den har också förändrats över tid som följd av bland annat teknologisk förändring, graden av facklig anslutning och inte minst ett närmande till EU i flera av länderna, men det är fortfarande relevant att tala om en nordisk arbetsmarknadsmodell – eller snarare nordisk familj av arbetsmarknadsmodeller (Dølvik, 2013; Dølvik m.fl., 2014; se även Stüber, 2024; Stenberg & Jochmann-Döll, 2024). Eftersom kvinnor och män i så hög grad arbetar i olika yrken, och olika men likvärdiga yrken kan tillhöra olika avtalsområden, så kan kollektivavtalsmodellen försvåra lönejämförelser mellan olika yrken hos samma arbetsgivare (se t.ex. Nousiainen m.fl., 2023).^[2]

2. Rapporten finns tillgänglig endast på finska, men en av författarna, Kevät Nousiainen, ingår i referensgruppen för projektet som tagit fram föreliggande publikation.



4. Metod och disposition

Denna publikation är ett delresultat i projektet om lika lön för likvärdigt arbete i Norden, som initierades av Nordiska ministerrådet för att bidra till att minska de löneskillnader som finns mellan kvinnor och män i de nordiska länderna. Efter en inledande inventeringsfas, som bestod i att få en översikt över hur frågan om likvärdigt arbete har behandlats inom nationella utredningar och myndighetsrapporter i de nordiska länderna den senaste femårsperioden (2019–2024, se Stüber, 2024), formulerades en enkät för insamling av erfarenheter och kunskap från nyckelaktörer i de nordiska länderna.

Konsultation med nyckelaktörer

Under sommaren 2023 skickades enkäten till identifierade personer på myndigheter, privata och offentliga arbetsgivarorganisationer och fackföreningar, samt till forskare och andra experter involverade i arbetsmarknadsfrågor och arbetet mot löneskillnader mellan könen. Syftet var att identifiera problemformuleringar och teman, samt mål- och intressekonflikter, relaterat till erfarenhetsbaserad förståelse av frågan om lika lön för likvärdigt arbete på de arbetsmarknader som finns i de nordiska länderna.

Enkäten (se bilaga 1) skickades ut den 16 juni 2023 till 56 mottagare i de fem nordiska länderna (se bilaga 2). När enkäten stängdes den 15 september hade 41 procent av mottagarna besvarat frågorna. Svaren kommer från hela Norden, med en förhållandevis jämn fördelning mellan de fem länderna: Danmark (3), Finland (6), Island (4), Norge (6) och Sverige (4). Svaren kommer också från olika typer av aktörer: myndigheter (8), fackföreningar (5), forskare (5), arbetsgivare i privat sektor (3), samt arbetsgivare i offentlig sektor (2). Med tanke på svarsfrekvensen är denna enkät att betrakta som ett slags konsultation, snarare än en kvantitativ studie med anspråk på representativitet.

De inkomna svaren sammanställdes och tematiserades, och efter diskussion under hösten 2023 med projektets referensgrupp – bestående av experter från de nordiska länderna – kompletterades enkäten genom litteraturstudier, för att utveckla, fördjupa och diskutera slutsatserna från enkäten. Resultatet kan sammantaget ge en bild av en viktig del av de utmaningar som finns att ta itu med, för att kunna bidra till att minska de löneskillnader som existerar mellan kvinnor och män i de nordiska länderna.

Rapportens upplägg

I kapitel fem diskuteras olika sätt att visa löneskillnader mellan könen, för att ge en introduktion till vad som avses med bland annat ojusterat och justerat lönegap, strukturella löneskillnader och värdediskriminering. Med exempel från statistik åskådliggörs olika faktorer som kan förklara löneskillnaderna.

I kapitel sex ges en översiktlig orientering i teoretiska ansatser från forskning, med fokus på framför allt arbetslivets segregering samt könsmärkning av yrken. Dessa teoretiska ansatser kan ses som en sammanfattning den tidigare diskussionen om löneskillnader och ge en ingång i följande kapitel presentation av enkätsvaren.

I kapitel sju presenteras resultatet från enkäten till nyckelaktörer i de nordiska länderna, sorterat på tre olika teman: 1) Könsegregeringen på arbetsmarknaden; 2) Andra förklaringar: omsorgsansvar och löneförhandling; samt 3) De nordiska arbetsmarknadsmodellerna. Utifrån citat ur enkätsvaren diskuteras problemformuleringar, mål- och intressekonflikter, mot bakgrund av teoretiska ansatser från föregående kapitel och med referenser till forskning och andra studier.

I kapitel åtta lyfts några övergripande reflektioner från föregående kapitel, i en sammanfattande diskussion med några nyckelbudskap till kommande initiativ för att minska löneskillnaderna mellan kvinnor och män genom lika lön för likvärdigt arbete.



5. Olika sätt att visa löneskillnader mellan könen

Ekonomisk jämställdhet avser fördelningen av ekonomiska resurser beroende på kön, och som det nu ser ut har män – även i de nordiska länderna – generellt tillgång till större ekonomiska resurser än kvinnor, även om det finns betydande skillnader inom grupperna kvinnor och män (Keeley, 2015; OECD, 2018). Generellt tjänar män mer än kvinnor – oavsett om termen som används är ojusterade, justerade eller strukturella löneskillnader, eller för den delen skillnader i disponibel inkomst.^[3]

I det följande avsnittet diskuteras olika sätt att visa inkomstskillnader, framför allt löneskillnader, mellan könen. Eftersom olika mått kan användas för att visa olika aspekter av ekonomisk ojämställdhet är det viktigt att ha en förståelse för vad respektive mått betyder.

Skillnader i disponibel inkomst

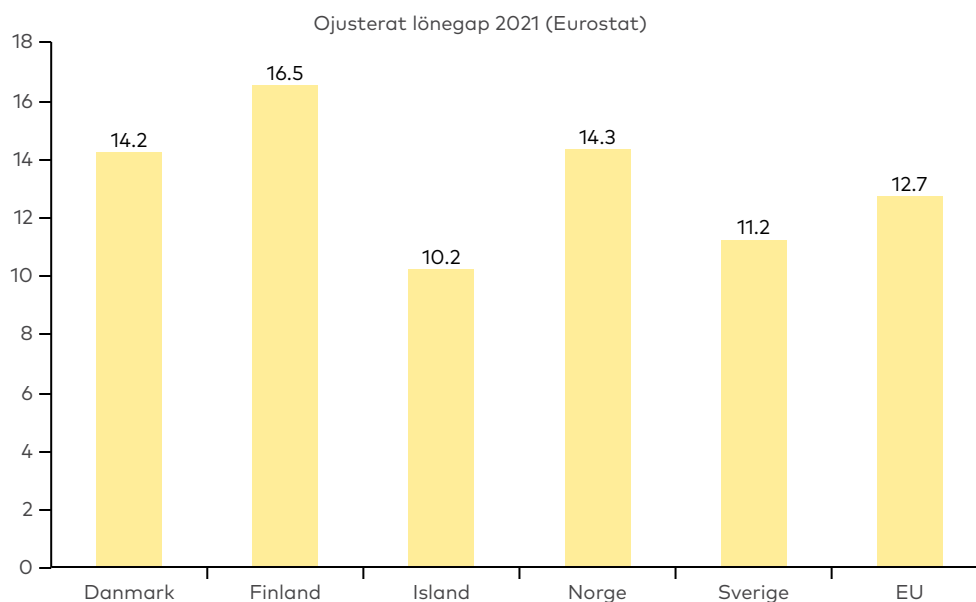
Individens inkomster kan härröra från arbete, kapital eller transfereringar genom välfärdssystemen (exempelvis pension, sjuk- eller föräldrapenning, eller bidrag av olika slag, såsom barn- eller bostadsbidrag). Den disponibla inkomsten utgör summan av arbetsinkomster, kapitalinkomster och transfereringsinkomster efter skatt, och är ett mått på hur mycket pengar hushållen har att röra sig med. Detta mäts i regel just per hushåll och inte på individnivå, vilket gör att det kan vara svårt att urskilja skillnader mellan kvinnor som grupp och män som grupp, men som illustration visade en studie av Statistiska centralbyrån (SCB) i Sverige att av de totala kapitalinkomsterna (ränta och utdelningar samt kapitalvinster) år 2020 gick 69 procent till män och 31 procent till kvinnor (SCB, 2022; se även Ekberg & Beijron, 2023a; Søgaard m.fl., 2018).

3. I den här rapporten diskuteras kön generellt i bemärkelsen kvinnor som grupp och män som grupp, utan att titta närmare på exempelvis transpersoners arbete och inkomster (se istället Young Håkansson, 2024).

Kapitalinkomster är emellertid extremt ojämnt fördelade i befolkningen, och för merparten av individer mellan 18 och 64 år i de nordiska länderna – oavsett kön – är inkomst från arbete, eller löneinkomst, det viktigaste inkomstslaget. Även där finns olika mått för skillnader mellan grupperna kvinnor och män, som diskuteras i det följande.

Ojusterat lönegap

Det *ojusterade* eller ovägda lönegapet (det som vanligen åsyftas på engelska med *gender pay gap*) visar skillnaden i genomsnittlig lön (brutto, alltså före skatt och transfereringar) mellan kvinnor och män, det vill säga skillnaden mellan summan av alla mäns löner och summan av alla kvinnors löner uttryckt i procent.^[4] Med detta mått låg lönegapet i de nordiska länderna år 2021 på mellan 10,4 procent (Island) och 16,5 procent (Finland), att jämföra med genomsnittet i EU på 12,7 procent (Eurostat, 2024c).



Att det här måttet på löneskillnader är ojusterat innebär bland annat att det inte tar hänsyn till ålder, utbildning, arbetstid, yrke eller sektor. Då kvinnor som grupp i högre grad än män som grupp arbetar deltid, frivilligt eller ofrivilligt, innebär det bland annat att skillnaden i disponibel arbetsinkomst mellan kvinnor och män i

4. Det kan skilja sig åt mellan olika länders nationella statistik huruvida det är timlön eller månadslön som jämförs, samt vilka lönetillägg som eventuellt räknas in, och i jämförelse mellan heltids- och deltidslöner kan det variera om deltid räknas om till heltid eller vice versa (se Salminen-Karlsson & Fogelberg Eriksson, 2025 för mer ingående diskussion).

praktiken är större än vad det ojusterade lönegapet visar. I de nordiska länderna varierar måttet på deltidsarbete för kvinnor mellan 23 procent (Finland) och 35 procent (Norge), att jämföra med genomsnittet i EU på 29 procent, respektive för män mellan 11 procent (Finland) och 15 procent (Norge), jämfört med EU-snittet på 8 procent (Eurostat, 2024f).

Lönegapet är också beroende av ålder, då det tenderar att vara mindre när människor kommer ut på arbetsmarknaden, för att sedan öka med tiden på grund av exempelvis skillnader i konsekvenser av föräldraskap för kvinnor respektive män (Barth m.fl., 2021; se även Salminen-Karlsson & Fogelberg Eriksson, 2025; samt Wagner m.fl., 2020 för diskussion om hur ålder och samverkar med andra faktorer, som utbildning). I de nordiska länderna varierar lönegapet mellan kvinnor och män mellan 0,7 procent (Island) och 5,9 procent (Finland) för åldersgruppen upp till 25 år, respektive mellan 14,5 procent (Sverige) och 17,9 procent (Finland) för åldersgruppen 55–64 år (Eurostat, 2024b).

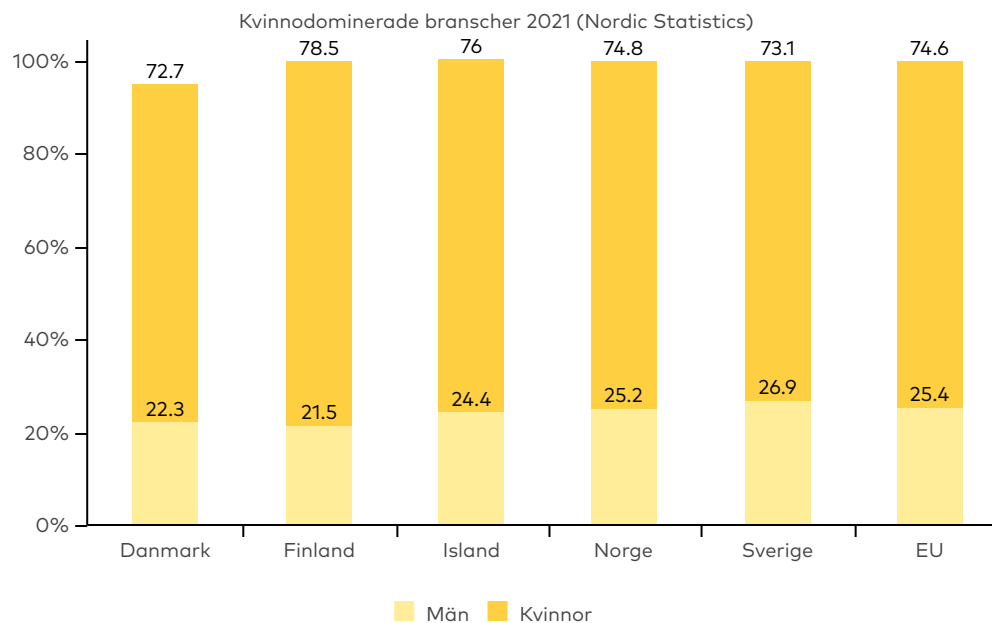
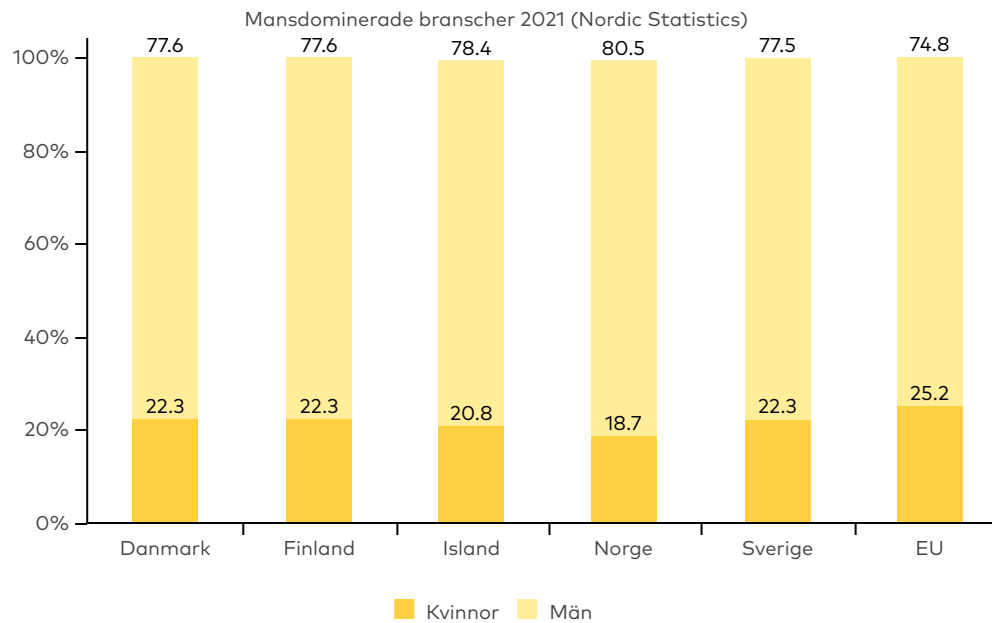
Inte heller innebär en lägre siffra på det ojusterade lönegapet att arbetsmarknaden är jämställd, jämfört med en högre siffra. Inom EU kan detta illustreras med en jämförelse mellan Italien och Danmark, där det ojusterade lönegapet år 2023 var 5 procent (Italien) respektive 14,2 procent (Danmark), medan kvinnors sysselsättningsgrad samma år låg på 52,5 procent (Italien) respektive 74,2 procent (Danmark) (Eurostat, 2024e).

I länder där en lägre andel av kvinnorna deltar på arbetsmarknaden är det ojusterade lönegapet ofta mindre, vilket kan förklaras som en selektionseffekt som att handlar om att i länder med en lägre sysselsättningsgrad bland kvinnor är det en snävare krets av kvinnor – exempelvis ensamstående utan barn – som är en del av arbetskraften, och de tenderar inte lika ofta som andra grupper av kvinnor att vara lågavlönade (Olivetti & Petrongolo, 2008). De nordiska länderna präglas alla av relativt hög sysselsättning bland kvinnor, klart över genomsnittet i EU, mycket tack vare en historia av subventionerad och kvalitativ barn- och äldreomsorg samt generösa föräldraledighetssystem för båda föräldrarna (Nordiska ministerrådet, 2019; jfr. Lewis, 2002; Hegewisch & Gornick, 2011). Sysselsättningsgraden i de nordiska länderna varierade år 2023 mellan 74,1 procent (Finland) och 81,3 procent (Island), att jämföra med genomsnittet i EU på 65,7 procent, för kvinnor, respektive mellan 73,9 procent (Finland) och 85,9 procent (Island), jämfört med EU-snittet på 75,1 procent, för män (Eurostat, 2024e).

Samtidigt är arbetsmarknaderna i de nordiska länderna – i likhet med övriga OECD^[5]-länder (Fluchtmann & Patrini, 2023) – påtagligt segregerade utifrån kön (och andra kategorier, som migrantbakgrund, socioekonomisk status, med mera, se

5. Organisationen för ekonomiskt samarbete och utveckling (OECD) är en internationell organisation för idé- och erfarenhetsutbyte kring ekonomiska utveckling mellan de 38 medlemsländerna, som är industriländer med demokratiskt styrelseskick och marknadsekonomi.

exempelvis de los Reyes, 2014). År 2023 arbetade mellan 71,9 procent (Danmark) och 79,4 procent (Finland) av kvinnorna i kvinnodominerade branscher, att jämföra med genomsnittet i EU på 75,1 procent, medan mellan 76 procent (Danmark) och 79,2 procent (Norge) av männen, jämfört med EU-snittet på 74,7 procent, av männen arbetade i mansdominerade branscher (Nordic Statistics, 2024).



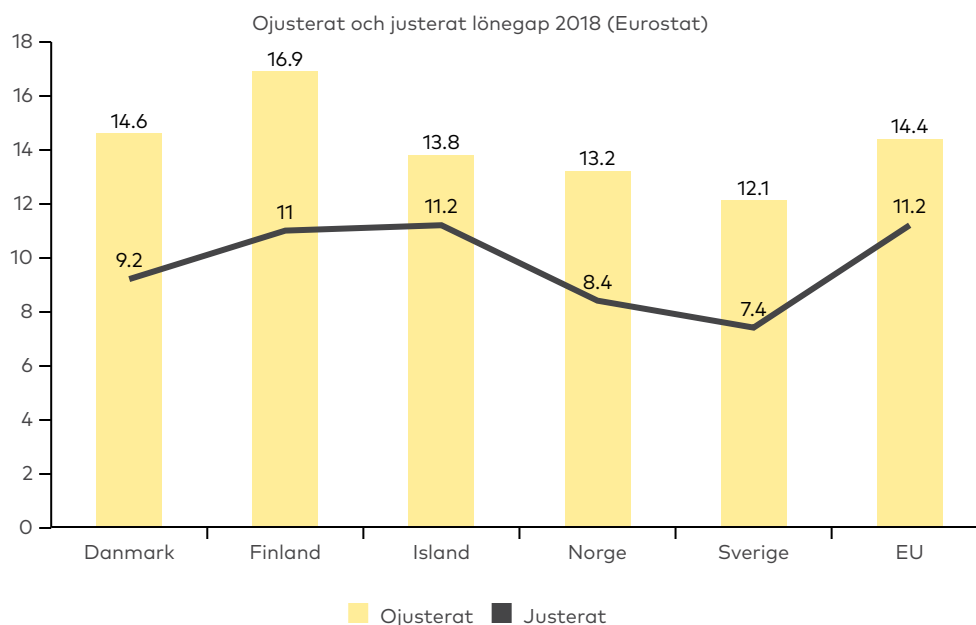
Kombinationen av högt arbetskraftsdeltagande bland kvinnor och en starkt könsegregerad arbetsmarknad kallas ibland den nordiska jämställdhetsparadoxen. Exempelvis är det kopplat till diskussionen om könsbundna studieval som bland annat innebär att kvinnor i länder som har högt ekonomiskt välstånd som placerar sig högt på olika jämställdhetsindex i lägre grad söker sig till utbildningar och yrken inom naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik (STEM)^[6] (Stoet & Geary, 2018; se även Jansson & Sand, 2021). Dessa mansdominerade yrken är generellt mer välbetalda än exempelvis yrken inom vård och omsorg, där de flesta kvinnor i de nordiska länderna arbetar (Reisel m.fl., 2015; Badgett & Folbre, 1999).

Justerat lönegap

Ett annat mått på kvinnor som grupp och män som grupp är det *justerade* lönegapet, som innebär att hänsyn har tagits till olika variabler – ålder, utbildning, arbetstid, yrke eller sektor – som kan påverka lönen, eller förklara löneskillnader (se t.ex. Larsen m.fl., 2020; Ekberg & Beijron, 2023b; Grini & Alseth Fløtre, 2023). Det kan också kallas standardvägda löneskillnader, om standardvägning är den analysmetod som använts. Det här måttet är ofta mindre än det ojusterade lönegapet, främst beroende på att kvinnor och män i hög grad arbetar inom olika yrken med olika lönelägen.

Som illustration visar en beräkning utifrån Eurostats data för år 2018 att skillnaden mellan de nordiska länderna mellan ojusterat och justerat lönegap kan variera mellan 2,6 procentenheter (Island) och 5,9 procentenheter (Finland), att jämföra med genomsnittet i EU på 3,2 procentenheter. Hänsyn har då tagits till variablerna ålder, utbildningsnivå, yrke, antal år hos arbetsgivaren, tillsvidareanställning eller visstid, heltid eller deltid, klassificering av ekonomisk aktivitet, privat eller offentlig sektor, organisationsstorlek och regional indelning (Pérez Julián & Leythienne, 2023). Den här beräkningen har gjorts med hjälp av regressionsanalys, som är en vanlig metod inom arbetsmarknadsforskningen och som möjliggör användandet av mer detaljerad information än i standardvägningen (se även Ekberg & Beijron, 2023b).

6. Den vanligt förekommande förkortningen STEM står för Science, Technology, Engineering and Mathematics, det vill säga naturvetenskap, teknik, ingenjörskunskap och matematik.



Förutom det faktum att kvinnor och män i hög grad finns i olika yrken med olika löneläge, har en del av det ojusterade lönegapet kunnat förklaras av utbildningsnivå. Så är det emellertid inte längre. De senaste decennierna har utbildningsnivån i OECD-länderna stigit stadigt, och i de flesta länderna är det särskilt kvinnor som utbildar sig i allt högre grad. I de nordiska länderna, liksom en del andra, ökar skillnaden i utbildningsnivå mellan kvinnor som grupp och män som grupp. Dock är andelen kvinnor som utbildar sig inom STEM-relaterade ämnen fortsatt låg, med undantag för naturvetenskapliga ämnen orienterade mot livsvetenskap (biologi, medicin, med mera) (Kahlroth, 2018; OECD, 2017; Huyer, 2015). I de nordiska länderna varierade andelen kvinnor bland de utexaminerade från högre utbildning år 2021 mellan 56,2 procent (Danmark) och 68 procent (Island), att jämföra med genomsnittet i EU på 57,2 procent (Eurostat, 2024d), medan andelen kvinnor utexaminerade från STEM-utbildningar på universitets- och högskolenivå samma år varierade mellan 29 procent (Norge) och 42,8 procent (Island), att jämföra med EU-snittet på 32,8 procent (Eurostat, 2024a). Som en undersökning av Sveriges akademikers centralorganisation, Saco, visat kan det finnas yrken som är ofördelaktiga ur ett livslöneperspektiv (där hänsyn tas bland annat till akademikers inkomstbortfall under studietiden, såväl som deras i många fall högre intäkter under arbetslivet). Det hade varit privatekonomiskt mer lönsamt att börja arbeta direkt efter gymnasiet, istället för att skaffa sig en högre utbildning för att kvalificera sig till dessa yrken. I den undersökningen rör det exempelvis biomedicinsk analytiker, tandhygienist, biblioteks- och informationsvetenskap, arbetsterapeut, fysioterapeut, konstnärlig utbildning samt biolog. Merparten av dessa utbildningar leder till yrken som är starkt kvinnodominerade (Ljunglöf & Simonsen, 2020).

Det justerade lönegapet kallas också *oförklarade* löneskillnader, då det utgör en skillnad i lön mellan kvinnor och män som inte kan förklaras med de valda variablerna. Dessa oförklarade löneskillnader är inte nödvändigtvis detsamma som *osakliga* löneskillnader, så som begreppet används i diskrimineringslagstiftning. År 2018 fanns ett oförklarat lönegap i de nordiska länderna mellan 7,4 procent (Sverige) och 11,2 procent (Finland), att jämföra med genomsnittet i EU på 11,2 procent (Pérez Julián & Leythienne, 2023). Bakom dessa siffror kan det finnas en viss förekomst av lönediskriminering i lagens mening, det vill säga att en individ får lägre lön än en annan i en jämförbar situation bara på grund av kön eller andra diskrimineringsgrunder. Sådana osakliga löneskillnader syftar diskrimineringslagstiftningen att komma tillrätta med (Ekberg & Beijron, 2023b; se även Kumlin, 2016). Löneskillnaderna på övergripande, statistisk nivå, med dess förklarande faktorer, är inte relevant vare sig för löneanalysen hos de enskilda arbetsgivarna eller för den juridiska prövningen av densamma. Däremot kan statistiken vara av stor betydelse för att få syn på och kunna arbeta med de strukturella faktorer som kan antas få utslag i löneskillnaderna mellan könen.

De oförklarade löneskillnaderna kan nämligen också bero på variabler som det inte går att ta hänsyn till i statistiska beräkningar, men som inte nödvändigtvis har en osaklig grund. Det kan handla om hur länge en individ har varit borta från arbetsmarknaden på grund av exempelvis föräldraledighet, eller normer och förväntningar vid förhandling av ingångslönen vid en anställning. En del av detta syftar EU:s lönetransparensdirektiv till att komma tillrätta med (se vidare Stüber, 2024). Att det finns oförklarade löneskillnader som inte har sin grund i osaklig lönesättning kan antas vara ett utslag av samhällsliga strukturer och normer om vad kvinnor respektive män förväntas ägna sig åt, exempelvis kopplat till omsorgsansvar eller föreställningar om kompetens, och som formar individers val. Förekomsten av löneskillnader på övergripande nivå är bakgrunden till att det lagstiftats om förbud mot lönediskriminering, exempelvis, i samtliga nordiska länder utom Danmark, med krav på arbetsgivare att genomföra lönekartläggningar. Trots detta kvarstår löneskillnaderna, som statistiken visar.

Strukturella löneskillnader och värdediskriminering

Utöver lönediskriminering i lagens mening förekommer också användning av begreppet diskriminering i en sociologisk betydelse, som inte ska förväxlas med den juridiska definitionen. I sammanhang där den icke-juridiska betydelsen av diskriminering används diskuteras ibland strukturella löneskillnader i termer av *värdediskriminering*, vilket handlar om att yrken som i huvudsak innehas av kvinnor värderas, och därmed betalas, lägre än yrken med liknande kvalifikationskrav som i huvudsak innehas av män (Harriman m.fl., 2024; Ekberg & Beijron, 2023b). Till skillnad från annan form av diskriminering riktar sig värdediskrimineringen mot grupper, inte individer, och drabbar även i viss utsträckning män i kvinnodominerade

yrken (för exempel på jämförelser av löner för män i kvinnodominerade yrken med löner för män i mansdominerade yrken, samt motsvarande för kvinnor, se Salminen-Karlsson & Fogelberg Eriksson, 2025).

Det finns ingen offentlig statistik som bygger på jämförelser av löner mellan yrken med liknande kvalifikationskrav där i huvudsak kvinnor respektive män arbetar, trots att de länder som antagit Agenda 2030 har åtagit sig att årligen rapportera löneskillnader i syfte att leva upp till målet om lika lön för likvärdigt arbete (delmål 8.5). Den statistik som rapporteras relaterar istället till löneskillnader mellan arbeten med samma yrkeskod, det vill säga arbeten som är lika snarare än likvärdiga (se vidare Stüber, 2024).

I de nordiska länderna finns exempel på mer eller mindre långtgående försök att ta fram indikatorer på löneskillnader mellan likvärdigt arbete, eller med andra ord ett mått för värdediskrimineringen på en könssegregerad arbetsmarknad.

- I Sverige tog dåvarande Jämställdhetsombudsmannen år 2000 fram ett verktyg för lönekartläggning, Analys Lönelots, som expertnätverket Lönelotsarna sedan 2018 tillhandahåller åt arbetsgivare utan kostnad. Lönelotsarna har bland annat på uppdrag av Jämställdhetsmyndigheten använt verktyget för att föreslå en indikator för likvärdigt arbete (Johansson, 2021).
- I Norge har en forskargrupp vid Institut for samfunnsforskning, på uppdrag av Barne-, ungdoms- og familjedirektoratet (Bufdir), analyserat löneskillnader för likvärdigt arbete och lämnat förslag på vilka indikatorer som kan vara relevanta när arbetens likvärdighet bestäms (Hoen m.fl., 2024).
- I Island har en arbetsgrupp, initierad av landets premiärminister år 2021, utvecklat en pilotmodell för omvärdering av undervärderat kvinnodominerat arbete inom den statliga sektorn, och för att möjliggöra jämförelser mellan likvärdiga yrken (Óskarsdóttir m.fl., 2024).
- I Nordiska ministerrådets projekt om lika lön för likvärdigt arbete i Norden har forskarna Minna Salminen-Karlsson och Anna Fogelberg Eriksson undersökt hur tillgänglig offentlig statistik kan användas för att mäta löneskillnader mellan kvinnor och män i likvärdigt arbete på nationell nivå i de nordiska länderna, med fördjupad studie av Finland, Norge och Sverige (Salminen-Karlsson & Fogelberg Eriksson, 2025).



6. Teoretiska ansatser

Som det diskuteras i föregående avsnitt om olika sätt att visa löneskillnader mellan könen finns det en rad olika faktorer, både på strukturell och individuell nivå, som kan förklara det som empiriska data visar. Inom EU-samarbetet används ofta en modell utvecklad av EU-kommissionen för att belysa kvinnors och mäns löner såväl som bakomliggande faktorer av särskild betydelse (European Commission, 2022).^[7]

Modellen bygger på fyra olika kriterier som är tänkta att användas som stöd i att identifiera lösningar på vägen till lika lön för lika och likvärdigt arbete:

- Sektoriell segregering: dels att kvinnor och män i stor utsträckning arbetar i olika yrken och branscher, dels att de yrken och branscher där företrädesvis kvinnor arbetar har ett lägre löneläge än dem där företrädesvis män arbetar;
- Ojämn fördelning av betalt och obetalt arbete: att kvinnor som grupp arbetar fler timmar per dygn än män som grupp, men att en stor del av det arbete som kvinnor utför är i form av obetalt omsorgs- och hushållsarbete;
- Hierarkisk segregering ("glastaket"): att ju högre upp i arbetslivets hierarkier en position finns, desto lägre är andelen kvinnor, och med högre makt och status följer också högre löner och andra former av inkomst (exempelvis från kapital);
- Lönediskriminering: att kvinnor betalas lägre löner än män även när de utför lika eller likvärdigt arbete, trots all policy och lagstiftning som genomförts.

Den här modellen kan sammanfatta de olika förklarande faktorer som framkom under föregående kapitel, men här tillkommer också kriteriet om hierarkisk segregering – eller "glastaket", det vill säga att män oftare än kvinnor finns i beslutsfattande positioner och att dessa positioner är välbetalda (se t.ex. Kräft, 2022). Den sektoriella segregeringen kan betraktas som sammansatt av dels en horisontell dimension, det vill säga själva fördelningen av kvinnor respektive män på

7. EU-kommissionens modell har bland annat använts som utgångspunkt i ett nordiskt-tyskt fackligt projekt om *Equal Pay* (lika lön) som finansierats av Nordisk jämställdhetsfond och samordnats av bland andra Nordens fackliga samorganisation (NFS), Friedrich Ebert Stiftung (FES) Nordic Countries och Tysklands fackliga centralorganisation DGB (Stenberg & Jochmann-Döll, 2024).

olika yrken och branscher; dels en vertikal dimension, det vill säga en skillnad i social status mellan dessa olika yrken och branscher (Bettio & Verashchagina, 2009). Forskare har förklarat dessa fenomen som utslag för normer om *könsessentialism*, att kvinnor och män är olika lämpade för olika uppgifter, exempelvis kopplade till omsorg eller teknologi, och *manligt privilegium*, att män förknippas med högre status och att områden som förstås som manliga är mer värda (Charles, 2003; Charles & Grusky, 2004; Kanter, 1977; Abrahamsson, 2002).

Det som kallas könsmärkning av yrken och branscher, baserat på sociala normer om vad kvinnor respektive män är lämpade för, reproducerar segregeringen i arbetslivet, så att kvinnor tenderar att söka sig till arbeten där andra kvinnor finns, och män tenderar att söka sig till arbeten där andra män finns (Badgett & Folbre, 1999; Breda m.fl., 2020; Charles & Thébaud, 2018; O'Reilly m.fl., 2015; Peetz, 2015). Andra forskare pekar på ett samband mellan å ena sidan sociala normer om det obetalda omsorgs- och hushållsarbetet som kvinnligt, och å andra sidan de låga lönerna för "kvinnoyrken" inom vård, skola och omsorg (Nicolás-Martínez m.fl., 2024; Rubery & Grimshaw, 2015).

Inte bara kön, utan också andra kategorier, som migrantbakgrund, socioekonomisk status, med mera, har betydelse för människors villkor på arbetsmarknaden (de los Reyes, 2014; Young Håkansson m.fl., 2022). Det påverkar löner och arbetsförhållanden för enskilda individer, såväl som den strukturella segregeringen där olika slags individer finns i olika yrken och branscher. EU:s löne-transparensdirektiv (EU 2023/970) betonar vikten av att ta hänsyn till intersektionell diskriminering. Fler kategorier än kön behöver användas i jämförelser av löner mellan kvinnor och män, men den nationella statistiken har en del begränsningar i detta avseende (Salminen-Karlsson & Fogelberg Eriksson, 2025).



7. Resultat från enkät till nyckelaktörer i de nordiska länderna

I detta kapitel presenteras svaren från en nordisk enkät om lika lön för likvärdigt arbete, där respondenterna ombads ge svar på frågor om problem, utmaningar och behov, såväl som förslag till åtgärder och tillvägagångssätt, relaterat till lika lön för likvärdigt arbete. Syftet var att identifiera problemformuleringar, mål- och intressekonflikter. Särskilt fokus lades också vid samspelet mellan lag- och avtalsreglering kring arbetsmarknaden (se tidigare kapitel om de nordiska arbetsmarknadsmodellerna, även Dølvik m.fl., 2014).^[8] Svaren har tematiserats och sorteras under tre huvudsakliga rubriker: 1) Könsegregeringen på arbetsmarknaden; 2) Andra förklaringar: Omsorgsansvar och löneförhandling; samt 3) De nordiska arbetsmarknadsmodellerna.

I redovisningen av enkätsvaren används numrerade förkortningar för att skilja respondenterna åt. Arbetsgivare inom offentlig sektor, två till antalet, förkortas **AO 1–2**; arbetsgivare inom privat sektor, tre till antalet, förkortas **AP 1–3**; forskare och experter/konsulter, fem till antalet, förkortas **E 1–5**; fackförbund, fem till antalet, förkortas **F 1–5**; medan myndigheter, åtta till antalet, förkortas **M 1–8**.

Könsegregeringen på arbetsmarknaden

En vanligt förekommande förklaringsmodell i diskussionen om löneskillnader mellan kvinnor och män handlar om den utpräglade könsegregeringen på arbetsmarknaden (se tidigare kapitel, jfr. Zwysen, 2024): De flesta kvinnor arbetar i kvinnodominerade branscher som omsorgsarbete, hälsa och utbildning. Män är främst sysselsatta i mansdominerade branscher som lantbruk, bygg, energi, transport och IT. De yrken och branscher som det är vanligare att kvinnor arbetar inom har generellt lägre lönenivåer, jämfört med dem som det är vanligare att män arbetar inom.

8. Enkäten innehöll också frågor om EU:s lönetransparensdirektiv (EU 2023/970), Islands så kallade likalönsstandard och andra modeller av motsvarande slag, men dessa lämnas utanför avgränsningen för denna rapport (se istället Stüber, 2024).

Inom förstnämnda yrken och branscher har även de män som arbetar där lägre lön jämfört med andra män, men samtidigt är männen där betydligt färre än kvinnorna. Det omvända gäller för yrken och branscher där det är vanligare att män arbetar inom (jfr. Harriman m.fl., 2024).

Betoningen av denna såväl vertikala som horisontella segregering på arbetsmarknaden (jfr. Bettio & Verashchagina, 2009) är genomgående i enkätsvaren. I det följande görs utdrag från svaren, följt av kommentarer av rapportförfattaren.

Generella mönster

"Könssegregeringen på arbetsmarknaden, i kombination med undervärderingen av kvinnors arbete, förklarar till stor del den befintliga löneskillnaden mellan män och kvinnor. Det visar på bristande efterlevnad av likalönelagstiftning och internationella åtaganden om lika lön för arbete av lika värde." (M1)

"Studier har upprepade gånger visat att den könssegregerade arbetsmarknaden är den främsta orsaken till löneskillnaderna mellan könen. Systematisk undervärdering av traditionella kvinnojobb är ett problem och stora kvinnliga yrken inom offentlig sektor som sjuksköterskor och lärare har haft svårt att få lönejusteringar." (M2)

"Den könsuppdelade arbetsmarknaden har två dimensioner, vertikal och horisontell. Den vertikala könsuppdelningen syftar på situationen inom yrken och arbetsplatser, där män och kvinnor har olika positioner och män oftare befinner sig på de övre maktnivåerna än kvinnor, det är här fokus traditionellt har varit. Begreppet horisontell könssegregation syftar dock på en situation där kvinnor och män utför olika jobb på arbetsmarknaden och där könssegregeringen mellan yrken är framträdande. Kvinnors jobb har varit och är systematiskt undervärderade. Fokus flyttas därför alltmer från lika lön för lika arbete till lika lön för arbete av lika värde." (F1)

"Med hänsyn till alla sektorer, på en grov nivå, kan man säga att kvinnodominerade sektorer har en lägre lönenivå. En orsak finns från historien, när kvinnor kom in i arbetslivet, till exempel för vård, omsorg och städsektorer och lönenivån var låg. Det handlar också om uppskattning för det arbete som traditionellt utförs av kvinnor." (F2)

"Arbetslivet är kraftigt könsuppdelat: kvinnor och män arbetar i hög grad inom olika branscher och i olika uppgifter. Könsegregationen upprätthåller snäva könsstereotyper, förhindrar att individers kompetens utnyttjas fullt ut, inverkar skadligt på arbetsmarknadens funktion och återspeglas också på löneskillnader och därigenom på pensioner." (F3)

Kommentarer

Det kan noteras att ovan valda utdrag från enkätsvaren kommer från dels myndigheter, dels fackförbund, men i denna generella beskrivning av könsegregationen fanns ingen tydlig intressekonflikt mellan exempelvis arbetsgivarorganisationer och fackförbund, eller mellan arbetsmarknadens parter och statliga aktörer. Representanter för arbetsgivare resonerade också kring könsegregationen, vilket diskuteras längre fram.

I de nordiska länderna ökade kvinnors deltagande på arbetsmarknaden snabbt från 1960-talet och framåt, med små variationer mellan länderna (Mustosmäki m.fl., 2021; Stanfors, 2014). Framför allt skedde det genom den offentliga sektorns utbyggnad, samt inom serviceyrken, men också genom att kvinnor övertog arbetsuppgifter inom industrin som män ansåg enformiga och trista (Wikander, 1991; jfr. Goldin, 1995). Den sistnämnda kategorin är närmast definitionsmässigt lågbetald, medan utbyggnaden av offentlig sektor kan beskrivas som att obetalt omsorgsarbete i hemmet i viss mån flyttades till att bli lågbetalt arbete i samhällets tjänst (Rubery & Grimshaw, 2015; Wagner m.fl., 2020).

Segregering mellan och inom sektorer

Könsegregationen är tydlig mellan den privata sektorn och den offentliga sektorn, men även inom den offentliga sektorn. Det är relativt sett fler män sysselsatta inom den privata sektorn, men det finns även personalgrupper inom offentlig sektor där den absoluta majoriteten av de anställda är män. Det gäller till exempel polis och försvar. Inom några av de stora personalgrupperna inom den offentliga sektorn är den absoluta majoriteten kvinnor. Det gäller till exempel sjuksköterskor, pedagoger, barnmorskor och kontorspersonal (se t.ex. Andersen m.fl., 2023; Holt & Søndenbroe, 2022). Även inom offentlig sektor har de kvinnodominerade yrkena generellt lägre löner än de mansdominerade yrkena, och generellt sett sämre löneavkastning i förhållande till utbildningskraven (se t.ex. Sørensen m.fl., 2020, 2022).

"Den största utmaningen är löneavkastningen för högre utbildning i offentlig sektor. Högre utbildning inom offentlig sektor (kvinndominerad) värderas för dåligt, jämfört med till exempel industri och finans (dominerad av män). Det är också en utmaning inom samma område, till exempel inom det statliga området där lönerna är höga för okvalificerade arbetare inom militären (dominerade av män) och lägre på universiteten där högre utbildning krävs (särskilt där det är en hög andel kvinnor). Vad som är likvärdigt arbete kan här vara en utmaning." (F4)

"Enligt forskning kan 85 procent av den ojusterade löneskillnaden förklaras av erfarenhet, frånvaro och den könssegregerade arbetsmarknaden, medan 15 procent av löneskillnaden i kvinnors och mäns timlöner inte omedelbart kan förklaras. Dessutom, om inte kvinnor i genomsnitt varit mer utbildade än män, hade löneskillnaden varit ännu större." (M3)

Insatser för att bryta segregeringen

Mot bakgrund av könssegregeringens förklaringsvärde för löneskillnaderna mellan kvinnor som grupp och män som grupp pekar flera respondenter på behovet av insatser som de föreställer sig kan bryta segregeringen.

"Utmaningen är att minska könssegregationen på arbetsmarknaden så att det blir en jämnare könsfördelning både utbildningsmässigt och inom de olika yrkena." (F5)

"Informationskampanjer riktade till ungdomar kan utmana traditionella könsnormer och uppmuntra båda könen att utforska yrken bortom traditionella könsrollsmönster.

Aktiva rekryteringsåtgärder för att attrahera underrepresenterade kön inom specifika yrken eller sektorer.

Erbjud karriärvägledning i skolan som bryter med traditionella könsrollsmönster.

Erbjud stöd till den som vill byta yrke som traditionellt sett kan domineras av det motsatta könet." (OA1)

"För att göra något åt den könsuppdelade arbetsmarknaden måste åtgärder sättas in redan tidigt i utbildningsprocessen, för att stimulera både tjejer och killar att välja mer könsneutralt vid val av utbildning och karriär." (PA1)

Kommentarer

Det kan noteras att här kommer två utdrag ur svaren från arbetsgivarorganisationer; en representant för offentliga arbetsgivare och en för privat sektor. Båda betonar insatser för kompetensförsörjning som främst riktar in sig på det formella utbildningssystemet, särskilt i skolan och tidigt i åldrarna (jfr. Jansson & Sand, 2021; Simonsson, 2022).

Det nämns några exempel på insatser som uttalat syftar till att komma till rätta med de könsbundna studie- och yrkesvalen. I Norge finns projektet *Jenter og teknologi*, ett samarbete mellan NHO, privata sektorns arbetsgivarorganisation; NITO, fackförbund för teknikutbildade; samt Nasjonalt senter for realfagsrekruttering (rekrytering till naturvetenskap och matematik) vid NTNU, Norges teknik- och naturvetenskapliga universitet. Insatserna riktar sig till tjejer i 15- och 16-årsåldern och ska uppmuntra dem att välja IT- och teknikinriktade ämnen i gymnasiet och högre utbildning.

Ett annat exempel från Norge är *Menn i helse*, ett samarbete mellan KS, kommunernas och fylkeskommunernas arbetsgivarorganisation; NAV, den myndighet (direktorat) som samlokaliserar landets försäkringskassa, arbetsförmedling och kommunernas socialtjänst; samt Helsedirektoratet. Insatserna riktar sig till män som vill byta yrke, och erbjuder dem omskolning för att börja arbeta i traditionellt kvinnodominerade yrken inom vård och omsorg.

I Finland finns ett likalönsprogram, en trepartssamverkan mellan regeringen och arbetsmarknadens centralorganisationer, som under senaste programperioden (2020–2023) bland annat har undersökt könssegregeringen på arbetsmarknaden och tagit fram rekommendationer för åtgärder riktade till politiska beslutsfattare, för arbetsgivare och andra arbetslivsaktörer, samt för organisering av regionala samarbeten inom utbildning och arbetsliv (Teräsaho m.fl., 2023; Teräsaho & Soronen, 2023).

Listan kan kompletteras med det stora antalet insatser som genomförts i de nordiska länderna för att öka antalet kvinnor inom utbildningar och yrken relaterade till naturvetenskap, teknik, ingenjörskunskap och matematik (STEM) (Jansson & Sand, 2021), eller män inom vård- och omsorgsyrken och -utbildningar (Birgier m.fl., 2024). Studier av olika insatser framhåller vikten av att fokus inte läggs enbart på att "fixa kvinnorna" (eller den underrepresenterade gruppen), när hindren för människor att välja yrken som domineras av ett annat kön än det egna är strukturella. Ett snävt fokus på de enskilda individer som antas behöva göra "rätt val" riskerar att bortse från frågor om arbetets organisering och villkor, eller den kultur och de normer som omgärdar olika arbeten (Schiebinger, 2008; Schiebinger m.fl., 2010).

Problematiserande röster

Det finns dock respondenter som pekar på strukturella hinder för mindre könsstereotypa yrkesval.

"Det könsuppdelade arbetslivet är ihärdigt. Även om det finns genuspoäng för pojkar att komma in i studier för att bli sjuksköterskor, förskollärare och grundskollärare, så väljer inte pojkar detta. Vi tror att det har med arbetsmiljö och lön att göra." (F4)

"I Danmark har arbetsmarknadens parter enats om ett antal politiska rekommendationer om hur man kan minska könssegregeringen på arbetsmarknaden. Rekommendationerna handlar specifikt om välbefinnande på arbetsplatsen, samt en arbetsmiljö fri från trakasserier. Vidare rekommenderas att såväl utbildningsinstitutioner som arbetsplatser fokuserar på att innehållet i deras rekryteringsmaterial tilltalar alla brett och inkluderande. Oavsett kön. Det finns också en rekommendation att vägledare måste vara öppensinnade och fördomsfria i sin vägledning och rekommendationer." (F5)

Kommentarer

Det kan noteras att dessa två utdrag kommer från svaren från fackförbund.

På teman som lyfts här har det gjorts studier med könsperspektiv på arbetsmiljö i relation till könssegregeringen (se t.ex. Hagen & Steen Jensen, 2022), och för några år sedan gjordes en nordisk forskningsöversikt med särskilt fokus på sexuella trakasserier i arbetslivet (Svensson, 2020), följt av en nordisk antologi (Lundqvist m.fl., 2023). Det förefaller dock som att frågan om varför inte män söker sig till kvinnodominerade yrken och branscher är underbeforskad, jämfört med frågan om varför inte kvinnor söker sig till mansdominerande yrken och branscher (Block m.fl., 2019).

Det finns också de som problematiserar tendensen att se könssegregeringen, särskilt den horisontella, som den främsta förklaringen till löneskillnaderna.

"I förhållande till minskad könssegregering på arbetsmarknaden, vilket skulle kunna bidra till att minska löneskillnaderna mellan kvinnor och män, skulle även andra insatser kunna genomföras. Om fler män blev sjuksköterskor skulle det inte göra den genomsnittliga sjuksköterskelönen högre, utan det skulle leda till mer jämställdhet mellan mäns och kvinnors medellöner [genom att dessa män fick lägre löner]." (F5)

"Problemet med löneskillnader mellan könen är en månghövdad hydra som innebär diskriminering av många slag: vid rekrytering, lönediskriminering och diskriminering på grund av familjeansvar. Det finns en konsekvent vägran att diskutera lönediskriminering, särskilt diskriminering i samband med icke-erkännande av arbete av lika värde. Arbetsmarknaden är djupt könssegregerad, men med en mer detaljerad bedömning av kraven på 'kvinnors' och 'mäns' jobb skulle man kunna få en konsekvent devalvering av kraven på kvinnors jobb. Antidiskrimineringslagstiftningen ger i princip vissa verktyg för detta. Både arbetsmarknadens parter och media tenderar att skylla könssegregeringen för löneskillnaderna och överväger endast direkt lönediskriminering i 'samma' jobb, när problemen ligger i indirekt diskriminering och olika lön för arbete av lika värde." (E1)

Frågan om värdering av arbete återkommer i ett senare avsnitt. I det följande diskuteras andra faktorer än könssegregeringen som förklaring till löneskillnaderna.

Andra förklaringar: Omsorgsansvar och löneförhandling

Utöver könssegregeringen på arbetsmarknaden är relationen mellan lönearbete och det obetalda omsorgs- och hushållsarbetet det som många respondenter poängterar.

Forskning visar att det finns två nyckelsituationer där löneskillnader mellan kvinnor och män tenderar att uppstå:

"För det första i samband med första barnet – lösningar för att motverka uppkomsten av ett lönegap ligger främst på politiken: utbyggd och billig/tillgänglig kvalitativt bra barnomsorg, incitament för jämställt föräldraledighetsuttag, skatteregler (sambeskattning).

Den andra typsituationen är tillfället då ingångslöner förhandlas." (E2)

"Studier har visat att det kostar kvinnor i lön att skaffa barn. För män däremot är inkomsten från arbete i stort sett opåverkad av om han har barn eller inte." (M3)

"Det finns också en hel rad olika orsaker till inkomstskillnaderna och dessa kan också ses som jämställdhetsproblem. Dylika faktorer är exempelvis det att kvinnor inte lika ofta avancerar till högre positioner, vilket också kan bero på diskriminerande strukturer i arbetslivet. Män har mer arbetstid än kvinnor, jobbar mer övertid, medan kvinnor fortfarande oftare jobbar deltid och tar ut partiell vårdledighet för att ansvara för barn. Föräldraledigheterna fördelas också fortfarande mycket ojämnt mellan könen. Unga kvinnor har till följd av förväntan på familjeledigheter sämre arbetsmarknadsposition än männen, vilket också kan påverka inkomstnivån." (OA2)

"Kvinnor tar fortfarande ut mycket mer familjeledighet än män. Kvinnor har också deltidsarbete i större utsträckning än män." (F2)

"Tyvärr tar mödrar fortfarande ut den största delen av familjeledigheten, vilket innebär att familjeansvaret ofta koncentreras till mödrar. Systemet för familjeledighet bör därför ge ännu större incitament för familjer att dela ledigheten jämnare mellan båda föräldrarna.

Det så kallade 'barnstraffet', som består av frånvaro på grund av familjeledighet, har visat sig ha en betydande inverkan på könslöner och karriärutveckling. För att främja jämställdhet i arbetslivet måste familje- och omsorgsansvaret delas lika mellan föräldrarna.

Kvinnor har fortfarande betydligt fler tidsbegränsade anställningar än män. Två tredjedelar av alla nya anställningsavtal för kvinnor är tidsbegränsade, jämfört med mindre än hälften för män. Koncentrationen av visstidsanställningar bland kvinnor motiveras ofta med det stora antalet familjeledigheter i kvinnodominerade sektorer. Det är dock bara en tredjedel av de tidsbegränsade kontrakten som ingås på tillfällig basis." (F3)

Kommentarer

Det kan noteras att det i dessa svar inte finns några tydliga skillnader, möjliga uttryck för intressekonflikter, mellan svaren från en representant från arbetsgivarorganisation inom offentlig sektor respektive från två representanter för fackliga centralorganisationer.

Det förefaller finnas en medvetenhet om relationen mellan arbetstid och omsorgsansvar, och att det föreligger en ojämn fördelning mellan kvinnor och män som påverkar kvinnors löner negativt i en jämförelse mellan grupperna. Detta konstateras också av representanten från gruppen forskare och fristående experter, liksom av representanten från myndigheter. Exempelvis nämns

"barnstraffet" (*motherhood penalty*), där studier har visat att kvinnor sett till löneutveckling drabbas negativt av att få barn, medan män snarare tenderar att gynnas av att få barn (se t.ex. Kahn m.fl., 2014; Grimshaw & Rubery, 2015; Adams-Prassl m.fl., 2024; Sundberg, 2024).

Förslag på lösningar kommer från en facklig representant och en fristående expert, som pekar på politikens möjligheter – den ojämna fördelningen av det obetalda omsorgs- och hushållsansvaret påverkar kvinnors och mäns arbetstid olika, och i förlängningen därmed deras löner, och det nämns exempel på insatser som historiskt gjort skillnad (jfr. Nordiska ministerrådet, 2019). Svaren belyser vikten av att se bakomliggande faktorer till löneskillnaderna, vid sidan av arbetsvärdering och diskrimineringslagstiftning. Emellertid finns det forskning som problematiserar tendensen att förlägga problemet till den privata sfären, när det finns åtgärder som arbetsgivare kan vidta kring arbetets organisering och möjligheter till flexibilitet (se t.ex. Goldin, 2014; Barbieri m.fl., 2019).

När det gäller frågan om förhandling av ingångslön vid anställningstillfället, så lyfts denna aspekt av ett fåtal respondenter. Den finns däremot med som bakgrund till EU:s lönetransparensdirektiv (EU 2023/970), som ställer krav på arbetsgivare att redovisa löneläget för olika kategorier av anställda (Stüber, 2024). Det har gjorts en del studier om ingångslönens betydelse samt sociala normer som kan påverka utfallet till en genomsnittlig löneskillnad mellan kvinnor och män (se t.ex. Sæve-Söderbergh, 2019; Hernandez Arenaz & Iriberri, 2019; Kiessling m.fl., 2024).

Bland svaren lyfts också frågan om kvinnors och mäns möjligheter till avancemang till högre positioner, där uttrycket "glastaket" ofta används för att beskriva den hierarkiska segregering som innebär att kvinnor tenderar att utgöra en allt mindre andel, jämfört med män, ju högre nivåer i ledningen för företag och organisationer som det är fråga om. Den här aspekten utgör en av fyra kriterier i EU-kommissionens modell för att identifiera lösningar på vägen till lika lön för lika och likvärdigt arbete (se tidigare kapitel om teoretiska ansatser; European Commission, 2022). Dessutom har det gjorts en del studier på området, med avseende på statistik såväl som förklaringsmodeller (se t.ex. Kanter, 1977; Bertrand, 2018; Kräft, 2022; Taparia & Lenka, 2024; ILO, 2019).

De nordiska arbetsmarknadsmodellerna

De nordiska ländernas arbetsmarknader präglas av vissa gemensamma drag i form av institutioner, aktörer och värden som gör det berättigat att tala om en nordisk familj av arbetsmarknadsmodeller. Bland annat finns det en organisering av arbetsmarknaden baserad på samspel mellan lag- och avtalsreglering, det vill säga att staten genom lagstiftning – exempelvis på diskrimineringsområdet, eller gällande föräldraledighet – sätter upp ett ramverk inom vilket arbetsmarknadens parter förhandlar om gällande villkor, som löner för det arbete som utförs (Dølvik, 2013; Dølvik m.fl., 2014).

Lönebildningen generellt

Flera av respondenterna har i sina svar uttalat sig om rådande arbetsmarknadsmodeller och konsekvenserna för löneskillnaderna.

Först följer några utdrag ur svaren från arbetsgivarorganisationer, inom såväl privat som offentlig sektor.

"En uppenbar utmaning ligger i definitionen av "arbete av lika värde". Även om alla parter skulle kunna komma överens om vad som är lika lön för lika värde har vi en dynamisk arbetsmarknad där efterfrågan och utbudet av arbetskraft, och därmed ersättningen, ständigt förändras. Lön är inte heller den enda faktorn som spelar in. Det finns olika andra faktorer som påverkar ersättning, flexibilitet, arbetstider och miljö, olika förmåner, anställningstrygghet etcetera. Hur värderar du alla dessa aspekter?" (PA2)

"Frågan lika lön för likvärdigt arbete utgår från att löneskillnader mellan sektorer och branscher är ett problem. Så är det inte. Lönelägen varierar mellan olika arbetsmarknadssektorer, branscher eller yrken och det är i grunden naturligt sett till utvecklingen av arbetsmarknaden. Historiskt har lönelägen varit något högre i privat sektor jämfört med den offentliga sektorn samtidigt som tryggheten i anställningen varit högre för dem i kommunal eller statlig tjänst. Detta gäller fortfarande för många yrken. Lönelägen speglar utöver detta även olika branschens intjäningsförmåga, ekonomiska marginaler och krav i arbetet. Det är i grunden bra att människor kan välja mellan arbeten som erbjuder olika för- och nackdelar, däribland vad gäller exempelvis lön, arbetstid och kompetenskrav." (PA3)

"Kommunerna står inför särskilda utmaningar när det gäller lika lön. Även om det finns en hög grad av lönetransparens och central lönebestämning inom kommunsektorn är den könsuppdelade arbetsmarknaden en av de viktigaste orsakerna till löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Trots att kommunsektorn är den sektor med minst löneskillnader mellan könen kan detta till stor del hänföras till den höga andelen kvinnor inom vård- och omsorgssektorn.

Kommunernas unika struktur, där arbetsgivaransvaret för alla kommunens anställda ligger centralt hos kommunens ledning, skapar ytterligare utmaningar. När du ansvarar för många tusen anställda inom ett brett spektrum av yrkesgrupper är implementeringen av ett regelverk som ska jämföra alla befattningar över yrkesgrupper både tid- och resurskrävande." (OA1)

Detta kan jämföras med utdrag ur ett par av svaren från fackförbund.

"Lagen bör tydligt definiera lika lön och lika värde av arbete. Det bör också finnas en universell uppsättning kriterier som täcker alla sektorer/yrken för att utvärdera arbetets krävande. För närvarande finns det ingen definition av arbete av lika värde eller bedömningsfaktorer för krävande i lagtexten i vårt land. Det bör finnas ett sätt att bedöma jämställdheten i arbetet mellan olika kollektivavtal. Samarbete kring lönesystem skulle behövas mellan olika sektorer. Naturligtvis är detta mycket svåra mål och tillämpning i praktiken skulle vara mycket utmanande." (F2)

"Det har under de senaste åren förts en diskussion om huruvida det centrala systemet för lönebildning (i Norge kallad *frontfagsmodellen*, i Sverige *märket*) praktiseras på ett sådant sätt att de stora kvinnodominerade grupperna inom den offentliga sektorn ständigt släpar efter i lönevillkor. Industrin förhandlar först och vad de kommer fram till blir normativt för de kvarvarande grupperna som förhandlar efteråt. Men i stället för en norm har det lönespann som industrin förhandlat fram blivit ett tak för arbetsgivare inom offentlig sektor. Den privata sektorn klarar inte heller av sin egen löneram. År efter år ser vi att löneramen sprängs samtidigt som den offentliga sektorn varit lojal mot den." (F4)

Och två röster från forskare eller fristående experter.

"Utgångspunkten i den nordiska arbetsmarknadsmodellen är att politiken i hög grad hålls utanför frågor om lönebildning. Det finns däremot en rad områden som styrs av politiken och som direkt eller indirekt påverkar yrkesval och skillnader i livsinkomster mellan könen. Sådana områden är skattepolitik, utformning av barnomsorg, föräldraförsäkring, rätten till föräldraledighet, villkor för att bedriva offentlig verksamhet med mera. Andra områden som styrs av den offentliga handlar om tillsyn av arbetsmiljö- och diskrimineringslagstiftning. Politiska församlingar är dessutom ytterst ansvariga för lönesättningen inom den offentliga sektorn.

I tider där inflationen är högre än den löneökningssnivå som direkt eller indirekt styrs av det så kallade märket eller frontfagsmodellen skiljer sig grundläggande förutsättningar för att kompensera för prisstegringar mellan privat och offentlig sektor. Offentligt finansierad sektor har i förhållande till den privata sämre möjligheter att vältra över kostnadsstegringar på "kunderna" i nästa led. Det är politiska församlingar som har mandat att ta beslut om utökade budgetanslag eller ifall omprioriteringar ska göras inom ramen för ett givet budgetutrymme. Även villkoren för att vidta stridsåtgärder (för att tvinga fram högre löner eller bättre arbetsvillkor) och effekterna av stridsåtgärder (vem som i första hand drabbas) skiljer sig mellan offentlig och privat sektor." (E2)

"För tillfället är den finska 'trepartsmodellen' för förberedelser av arbets- och jämställdhetslagar i dåligt skick. Arbetstagarrepresentanterna klandrar regeringen för att ha lagt arbetsgivarens ståndpunkt till grund för nya lagförslag. Till exempel nämns i regeringsprogrammet en lagstiftning som skulle förbjuda den statliga förlikningsmannen vid arbetsmarknads-skiljaktigheter att föreslå en lösning som skulle innebära att den (manliga) importsektorns kollektivavtalslönenivå skulle kunna överskridas av vilket annat sektoriellt kollektivavtal som helst. Eftersom importsektorn är starkt mansdominerad och inhemska sektorer kvinnodominerade, kan en sådan lagstiftning vara indirekt diskriminerande. Ett av problemen ligger i den ökande betydelsen av lokala kollektivavtal. Traditionellt har de centrala arbetsmarknadsorganisationerna varit aktiva i jämställdhetsfrågor." (E5)

Kommentarer

Att döma av de framlyfta svaren finns det betydande mål- och intressekonflikter kring lönebildningen, inte minst när det handlar om att jämföra privat och offentlig sektor med varandra. Dels finns det en motsättning mellan arbetsgivar- och löntagarintressen, som i de nordiska länderna hanteras genom vad forskare beskrivit som ett konfliktpartnerskap (Dølvik, 2013), dels finns det målkonflikter som kan belysas genom den debatt mellan fackliga centralorganisationer som i Norge förts kring den så kallade frontfagsmodellen, där Akademikerna, YS och Unio respektive LO intagit i grunden motsatta positioner där den ena ifrågasatt modellen och den andra försvara den (Arup Seip & Svarstad, 2023).

Det ska framhållas att generellt är inställningen bland arbetsmarknadens parter, såväl fackliga centralorganisationer som arbetsgivarorganisationer i privat och offentlig sektor, att det är värt att värna den nordiska modellen där lönebildning sköts genom förhandling och statlig inblandning hålls till ett minimum. Argumentet är att modellen på det stora hela anses fungera väl. Samtidigt finns det studier som pekar på att partsautonomin har använts som argument i ett motstånd mot efterlevnad av konventioner och lagstiftning kring lika lön för likvärdigt arbete (se t.ex. Svenaeus, 2017). Istället uppmanas ofta kvinnor att söka sig till mansdominerade yrken med högre lön (Wagner m.fl., 2020).

Vidare uppmärksammar en studie i Finland att arbetsmarknadens parter ofta framhåller att de är engagerade i att främja jämställdhet och att de utvärderar effekterna i av kollektivavtalen i detta avseende, men samtidigt förefaller detta sällan resultera i några specifika åtgärder som leder till förändring (Nousiainen m.fl., 2023). En redogörelse från dåvarande regeringen i Finland konstaterade att det rådande förfarandet med samarbete på trepartsbasis (arbetsgivare, fackförbund, stat), som också rekommenderas av ILO-konvention nr 100, har visat sig vara problematiskt i jämställdhetssammanhang. Detta mot bakgrund att parternas primära uppgift är att främja intressena för de grupper som de

representerar, och eftersom det finns intressekonflikter mellan dessa blir det svårt att vinna acceptans för en permanent förändring av löneläget mellan yrkesgrupper (Statsrådet, 2022; jfr. Svenaeus, 2017).

Något kort kan också sägas om den skillnad mellan förhandlingsmakt mellan fackförbund i offentlig respektive privat sektor som en av de fristående experterna lyfter, och som de finns anledning att uppmärksamma. Vid strejk i privat sektor påverkas arbetsgivarens ekonomi tämligen omgående. Vid en strejk inom offentlig sektor slipper istället arbetsgivaren löneutgifter och den som omedelbart drabbas är tredje part (patienter, elever, etc.) (Ekberg & Andersson, 2016).

Förslag till insatser

Det finns bland svaren olika förslag till insatser som av respondenterna anses kunna bidra till minskade löneskillnader mellan kvinnor och män.

"Det är nödvändigt att särskilja hanteringen av lönefrågor som en förhandlingsfråga (där facket företräder de egna medlemmarna) från samverkan med syfte att säkerställa jämställda löner (där arbetstagarrepresentanterna liksom ett skyddsombud förväntas företräda samtliga anställda). Behovet av jämförelser och analyser över avtalsgränserna aktualiseras särskilt vid likvärdiga arbeten (däremot ej vid lika arbeten). Därmed skiljer sig arbetstagarrepresentanters roller vid en samverkansprocess om lönekartläggning från den traditionella fackliga rollen när organisationens medlemmar företräds i löneförhandlingar." (E2)

"Arbetsmarknadsparterna bör ta ett större ansvar när det gäller genomförandet av principen om lika lön. All lönesättning bör baseras på objektiva arbetsvärderingssystem (och inte till exempel på yrkesbenämningar). Arbetsmarknadsparternas autonoma ställning kan försvaras endast om parterna förbinder sig att ta ansvar också för grundläggande principer till vilken principerna om icke diskriminering och främjandet av lika lön hör." (E3)

"Införandet av en definition av arbetets värde från lönetransparensdirektivet kommer att vara ett nödvändigt steg framåt.

Inom offentlig sektor kommer det att vara avgörande att parterna accepterar att lönerna på den offentliga arbetsmarknaden inte är marknadsbestämda varför en analys av arbetets värde kan vara värdefull vid lönesättningen." (E4)

Frontfagsmodellen måste tillämpas på ett sätt som gör att stora grupper inte släpar efter i löneutvecklingen. Likelønnskommisjonen presenterade en likalönepott redan 2009. Detta har aldrig fått politiskt genomslag, men vi anser ändå att det är en bra idé. (F4)

"Det finns en lång tradition för att minimilöner och lönefrågor avtalas mellan arbetsmarknadsparter. Även avtal för att för kvinnodominerande branscher överskrida den allmänna löneförhöjningslinjen har kunnat ingås mellan arbetsmarknadsparterna. Ett möjligast fritt samspel mellan arbetsmarknadsparterna ger en möjlighet att beakta lokala förhållanden för en fungerande arbetsmarknad, korrigera lönegap och utveckla objektiva lönesystem, vilket också främjar likalöneprincipen." (OA2)

"Politiken kan även påverka strukturer som ökar förutsättningarna för kvinnor och män att göra karriär och påverka sin löneutveckling. Exempelvis genom att öppna upp för privata aktörer i fler klassiskt offentliga verksamheter eller motverka stereotypa utbildning och karriärsval. Detta kommer bidra till en jämnare könsfördelning på arbetsmarknaden över tid och ge jämnare lönelägen mellan traditionellt kvinnliga och manliga sektorer och branscher." (PA2)

Kommentarer

I dessa utdrag från svaren lyfts ett antal olika aspekter och förslag, där vissa pekar på det ansvar som följer med partsautonomin, andra handlar om förhållandet mellan löner och marknadskrafter (och hit kan frågan om frontfagsmodellen/märket räknas), samt hur löner sätts och hur strukturella förhållanden som avgör löneskillnader kan hanteras. Det kan noteras att särskilt när det handlar om marknadskrafter kan det skönjas en viss motsättning bland svaren. I det sista svaret pekar en respondent som representerar arbetsgivarorganisationer i privat sektor på marknaden som en möjlighet att få upp kvinnors löner genom konkurrensutsättning. Det finns studier som pekar på att marknadsargumentet inte har kunnat användas av kvinnor i offentlig sektor (Wagner & Teigen, 2022). Men försök att öppna upp för privata aktörer har inte heller visat sig leda till en minskning av löneskillnaderna mellan kvinnor och män, utan har tvärtom lett till försämring av omsorgsanställdas löner (de los Reyes, 2014; Egede Hansen m.fl., 2022).

Det kan intressant nog noteras att arbetsmarknadens parter inte alls är främjande för politiska insatser som kan "påverka strukturer som ökar förutsättningarna för kvinnor och män att göra karriär och påverka sin löneutveckling",

som en respondent som representerar en arbetsgivarorganisation i privat sektor uttrycker det. Detta kan ställas i relation till tidigare nämnda erfarenheter från Finland, där det konstateras att deklARATIONER hos arbetsmarknadens parter om att vilja främja jämställdhet sällan leder till förändring, och att trepartssamarbetet har visat sig problematiskt (Nousiainen m.fl., 2023, Statsrådet, 2022).



8. Diskussion

Denna rapport har undersökt olika sätt att visa löneskillnader mellan könen och de teoretiska ansatser som kan förklara dessa skillnader. Genom att analysera både statistiska mått och teoretiska resonemang samt redovisa enkätsvar från nyckelaktörer på arbetsmarknaden, har vi fått en omfattande bild av de utmaningar samt mål- och intressekonflikter som finns i arbetet för lika lön för likvärdigt arbete.

En genomgående reflektion är att den starka könssegregeringen av arbetsmarknaden bidrar till löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Kvinnor och män arbetar ofta i olika yrken och branscher, och de kvinnodominerade yrkena har generellt lägre löner. Detta fenomen, kallat värdediskriminering, innebär att yrken som där flest kvinnor finns värderas och betalas lägre än yrken där flest män finns.

En annan viktig faktor som lyfts fram är relationen mellan lönearbete och det obetalda omsorgs- och hushållsarbetet. Den ojämna fördelningen av det obetalda omsorgs- och hushållsarbetet påverkar kvinnors möjligheter till heltidsarbete och karriärutveckling, vilket i sin tur påverkar deras löner negativt. Dessutom finns sociala normer som påverkar förhandlingar om ingångslöner olika för kvinnor och män, vilket bidrar till löneskillnaderna mellan grupperna.

De nordiska länderna har en stark tradition av partsautonomi, där arbetsmarknadens parter förhandlar om löner och arbetsvillkor. Detta system har både fördelar och nackdelar när det gäller att uppnå lika lön för likvärdigt arbete. Det finns emellertid tydliga intressekonflikter mellan arbetsgivare och fackförbund, men även mellan exempelvis fackförbund i olika sektorer. Rådande modeller rymmer en problematik som trots uttalade ambitioner tycks förhindra specifika åtgärder som leder till förändring.

En central målkonflikt är hur mycket staten ska ingripa i lönebildningen. Arbetsmarknadens parter värnar om partsautonomin och vill minimera statlig inblandning, medan staten genom lagstiftning försöker säkerställa rättvisa och lika lön för likvärdigt arbete. Exempelvis kan införandet av EU:s lönetransparensdirektiv ses som ett försök att öka statens roll i att övervaka och reglera löner.

Genom att kombinera de olika sätten att beräkna löneskillnader med de teoretiska ansatserna och enkätsvaren från nyckelaktörer, får vi en djupare förståelse för de komplexa mekanismer som ligger bakom löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Det är tydligt att både strukturella faktorer, såsom könssegregering och värde-diskriminering, och individuella faktorer präglade av sociala normer, såsom omsorgsansvar och löneförhandling, spelar en roll. För att minska löneskillnaderna krävs en kombination av politiska åtgärder, förändringar i arbetsmarknadens strukturer och normer, samt insatser för att främja jämställdhet i både det betalda och obetalda arbetet.

Politiska reformer, som subventionerad och kvalitativ barn- och äldreomsorg, generösa föräldraledighetssystem för båda föräldrarna, samt att inkomster beskattas individuellt (särbeskattning) och inte per hushåll (sambeskattning), har historiskt lett till förändring. Det finns också exempel på fall där förbudet mot lönediskriminering har gett resultat, liksom förändringsarbete som bedrivits av arbetsmarknadens parter. Men om det i dag finns någon vilja att sluta löneskillnaderna mellan könen, så behövs insatser av ett slag och en omfattning som vi ännu inte sett.

9. Referenser

- Abrahamsson, L. (2002). Just när det blev viktigt blev det manligt. *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, 23(1), 37–52.
- Acker, J. (1989). *Doing Comparable Worth: Gender, Class, and Pay Equity*. Temple University Press. <https://www.jstor.org/stable/j.ctt14bt7fs>
- Adams-Prassl, A., Jensen, M. F., & Petrongolo, B. (2024). *Birth Timing and Spacing: Implications for Parental Leave Dynamics and Child Penalties* (IZA Discussion Paper No. 17438). IZA – Institute of Labor Economics. <https://www.ssrn.com/abstract=5015035>
- Andersen, T. M., Skov Christiansen, M., Bundgaard, R., Striib, M., Christensen, G., Jensen, C., Lintz, L., Holbraad, J., Liebing, C., Ziegler, M., & Knudsen, H. (2023). *Lønstrukturkomitéens hovedrapport*. Beskæftigelsesministeriet.
- Arup Seip, Å., & Svarstad, E. (2023). *Frontfagsmodellen under press* (Fafo-notat 2023:14). Fafo.
- Bacchi, C. L. (1999). *Women, Policy and Politics: The Construction of Policy Problems*. SAGE Publications Ltd.
- Badgett, M. V. L., & Folbre, N. (1999). Assigning care: Gender norms and economic outcomes. *International Labour Review*, 138(3), Art. 3. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.1999.tb00390.x>
- Barbieri, D., Caisl, J., Carpentier, S., Ciacchella, D., Dahin, C., Guidorzi, B., Mollard, B., Peciukonis, V., Reingarde, J., & Salanauskaite, L. (2019). *Tackling the gender pay gap: Not without a better work-life balance*. European Institute for Gender Equality (EIGE).
- Barth, E., Kerr, S. P., & Olivetti, C. (2021). The dynamics of gender earnings differentials: Evidence from establishment data. *European Economic Review*, 134, 103713. <https://doi.org/10.1016/j.eurocorev.2021.103713>
- Beier, F. (2018). Marxist perspectives on the global enclosures of social reproduction. *TripleC*, 16(2), Art. 2. <https://doi.org/10/ghx62v>
- Bender, A.-F., & Pigeyre, F. (2016). Job evaluation and gender pay equity: A French example. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 35(4), 267–279. <https://doi.org/10.1108/EDI-07-2015-0062>
- Bertrand, M. (2018). *The Glass Ceiling* (Working Paper no 2018–38). Becker Friedman Institute.

Bettio, F., & Verashchagina, A. (2009). *Gender segregation in the labour market: Root causes, implications and policy responses in the EU*. Publications Office of the European Union. <https://www.doi.org/10.2767/1063>

Birgier, D. P., Kåle, M., Jungsberg, L., Kristófersson, G. K., Gísli Kort, O. B., Storbækken, M., Sveinbjarnardóttir, E. K., Tiainen, I., & Vuithier, A. (2024). *Share the Care: Strategies to Increase Diversity in Nursing Education*. Nordregio. <https://doi.org/10.6027/R2024:22.1403-2503>

Block, K., Croft, A., De Souza, L., & Schmader, T. (2019). Do people care if men don't care about caring? The asymmetry in support for changing gender roles. *Journal of Experimental Social Psychology*, 83, 112–131. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2019.03.013>

Breda, T., Jouini, E., Napp, C., & Thebault, G. (2020). Gender stereotypes can explain the gender-equality paradox. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 117(49), Art. 49. <https://doi.org/10.1073/pnas.2008704117>

Burton, C. (1991). Job Evaluation and Gender Bias. *Journal of Tertiary Education Administration*, 13(1), 73–81. <https://doi.org/10.1080/0157603910130107>

Charles, M. (2003). Deciphering Sex Segregation. *Acta Sociologica*, 46(4), 267–287.

Charles, M., & Grusky, D. B. (2004). *Occupational Ghettos: The Worldwide Segregation of Women and Men*. Stanford University Press.

Charles, M., & Thébaud, S. (Red.). (2018). *Gender and STEM: Understanding Segregation in Science, Technology, Engineering and Mathematics*. MDPI. <https://doi.org/10.3390/books978-3-03897-148-1>

de los Reyes, P. (2014). *Inte bara jämställdhet – intersektionella perspektiv på hinder och möjligheter i arbetslivet: Forskningsrapport till Delegationen för jämställdhet i arbetslivet* (SOU 2014:34; Statens offentliga utredningar, Nummer 2014:34). Regeringskansliet.

Dølvik, J. E. (2013). *Grunnpilarene i de nordiske modellene: Et tilbakeblikk på arbeidslivs- og velferdsregimenenes utvikling* (Fafo-rapport 2013:13). Fafo.

Dølvik, J. E., Fløtten, T., Hippe, J. M., & Jordfald, B. (2014). *Den nordiska modellen mot 2030: Ett nytt kapitel?* Tankesmedjan Tiden.

Egede Hansen, G., Bel, G., & Helby Petersen, O. (2022). The Unequal Distribution of Consequences of Contracting Out: Female, Low-skilled, and Young Workers Pay the Highest Price. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 33(3), 434–452. <https://doi.org/10.1093/jopart/muac041>

Ekberg, J., & Andersson, B. (2016). *Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2015: Vad säger den officiella lönestatistiken?* Medlingsinstitutet.

- Ekberg, J., & Beijron, P. (2023a). *Inkomstskillnader mellan kvinnor och män: Regeringsuppdrag till Medlingsinstitutet 2022–2023*. Medlingsinstitutet.
- Ekberg, J., & Beijron, P. (2023b). *Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2022: Vad säger den officiella lönestatistiken?* Medlingsinstitutet.
- EU 2023/970. (2023, maj 10). *Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2023/970 om stärkt tillämpning av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete genom insyn i lönesättningen och efterlevnadsmekanismer*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023L0970>
- European Commission. (2022). *The gender pay gap situation in the EU*. https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en
- Eurostat. (2024a, februari 9). *Female tertiary education graduates in STEM education fields—% of all tertiary education graduates in STEM education fields*. Statistics | Eurostat. <https://doi.org/10.2908/TPS00217>
- Eurostat. (2024b, februari 19). *Gender pay gap in unadjusted form by age—NACE Rev. 2 activity (B-S except O), structure of earnings survey methodology*. Statistics | Eurostat. https://doi.org/10.2908/EARN_GR_GPGR2AG
- Eurostat. (2024c, februari 28). *Gender pay gap in unadjusted form by NACE Rev. 2 activity—Structure of earnings survey methodology*. Statistics | Eurostat. https://doi.org/10.2908/EARN_GR_GPGR2
- Eurostat. (2024d, september 2). *Distribution of graduates at education level and programme orientation by sex and field of education*. Statistics | Eurostat. https://doi.org/10.2908/EDUC_UOE_GRAD03
- Eurostat. (2024e, december 12). *Employment rates by sex, age and citizenship (%)*. Statistics | Eurostat. https://doi.org/10.2908/LFSA_ERGAN
- Eurostat. (2024f, december 12). *Full-time and part-time employment by sex, age and economic activity—NACE A10 (from 2008 onwards, NACE Rev. 2)*. Statistics | Eurostat. https://doi.org/10.2908/LFSA_EPGN62
- Fluchtmann, J., & Patrini, V. (2023). Women at work in OECD countries. I W. Adema & V. Patrini (Red.), *Joining Forces for Gender Equality: What is holding us back?* (s. 145–155). OECD Publishing.
- Goldin, C. (1995). The U-Shaped Female Labor Force Function in Economic Development and Economic History. I T. P. Schultz (Red.), *Investment in Women's Human Capital and Economic Development* (s. 61–90). University of Chicago Press.
- Goldin, C. (2014). A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter. *American Economic Review*, 104(4), 1091–1119. <https://doi.org/10.1257/aer.104.4.1091>

- Goldin, C. (2021). *Career & Family: Women's Century-Long Journey Toward Equity*. Princeton University Press.
- Grimshaw, D., & Rubery, J. (2015). *The motherhood pay gap: A review of the issues, theory and international evidence* (Working Paper No. 1/2015). International Labour Office.
- Grini, K. H., & Alseth Fløtre, I. (2023). *Lønnsgapet i Norge: Lønnsforskjellen mellom menn og kvinner – hvor stor er den?* (Rapporter 2023/4). Statistisk sentralbyrå.
- Hagen, I. M., & Steen Jensen, R. (2022). *Kjønnsperspektiv på arbeidsmiljøutfordringer og HMS-arbeid i kommunal sektor: Innspill til en debatt* (Fafo-rapport 2022:06). Fafo.
- Harriman, A., Johansson, L., & Trollvik, M. (2024). *Strukturella løneskillnader: Likverdige yrken – oværdig løn*. Lönelotsarna.
- Hegewisch, A., & Gornick, J. C. (2011). The impact of work-family policies on women's employment: A review of research from OECD countries. *Community, Work & Family*, 14(2), 119–138. <https://doi.org/10.1080/13668803.2011.571395>
- Hernandez-Arenaz, I., & Iriberri, N. (2019). A Review of Gender Differences in Negotiation. I. Hernandez-Arenaz & N. Iriberri, *Oxford Research Encyclopedia of Economics and Finance*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190625979.013.464>
- Hoen, M. F., Reisel, L., Rogne, A. F., & Salvanes, K. V. (2024). *Ulik lønn for likt arbeid? Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn, 2015–2022* (Rapport 2024:8). Institutt for samfunnsforskning.
- Holt, H., & Søndenbroe, K. I. (2022). *Forklaringer på og konsekvenser af det kønsopdelte arbejdsmarked: En vidensoversigt*. VIVE - Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.
- Huyer, S. (2015). Is the gender gap narrowing in science and engineering? I F. Schlegel (Red.), *UNESCO science report: Towards 2030* (s. 84–103). Unesco.
- ILO. (2019). *Women in business and management: The business case for change*. International Labour Organization (ILO).
- Jansson, U., & Sand, J. (2021). *Genusperspektiv på framtidens högteknologiska arbetsliv: En nordisk forskningsöversikt om utbildningsval inom STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics)* (TemaNord 2021:518). Nordiska ministerrådet. <https://pub.norden.org/temanord2021-518/temanord2021-518.pdf>
- Johansson, L. (2021). *Indikator för likvärdigt arbete: Bilaga 3 till Jämställdhetsmyndighetens rapport 2022:2*. Jämställdhetsmyndigheten.
- Kahlroth, M. (2018). *Internationella jämförelser: Bilaga till UKÄs årsrapport 2018*. Universitetskanslersämbetet (UKÄ).

- Kahn, J. R., García-Manglano, J., & Bianchi, S. M. (2014). The Motherhood Penalty at Midlife: Long-Term Effects of Children on Women's Careers. *Journal of Marriage and Family*, 76(1), 56–72. <https://doi.org/10.1111/jomf.12086>
- Kanter, R. M. (1977). *Men and women of the corporation*. Basic books.
- Keeley, B. (2015). *Income Inequality: The Gap between Rich and Poor*. OECD. <https://doi.org/10.1787/9789264246010-en>
- Kiessling, L., Pinger, P., Seegers, P., & Bergerhoff, J. (2024). Gender differences in wage expectations and negotiation. *Labour Economics*, 87, 102505. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2024.102505>
- Koskinen Sandberg, P. (2016). *The Politics of Gender Pay Equity: Policy Mechanisms, Institutionalised Undervaluation and Non-Decision Making*. Hanken School of Economics.
- Kräft, C. (2022). Equal pay behind the "Glass Door"? The gender gap in upper management in a male-dominated industry. *Gender, Work & Organization*, 29(6), 1910–1926. <https://doi.org/10.1111/gwao.12890>
- Kumlin, J. (2016). *Sakligt motiverad eller koppling till kön? En analys av arbetsgivares arbete med att motverka osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män*. Diskrimineringsombudsmannen.
- Larsen, M., Verner, M., & Højgaard Mikkelsen, C. (2020). *Den "uforklarede" del af forskellen mellem kvinders og mænds timeløn*. VIVE.
- Lewis, J. (2002). Gender and welfare state change. *European Societies*, 4(4), 331–357. <https://doi.org/10.1080/1461669022000022324>
- Ljunglöf, T., & Simonsen, L. (2020). *Lönar sig högre utbildning?* (Livslönerapport 2020). Saco.
- Lundqvist, M., Simonsson, A., & Widegren, K. (Red.). (2023). *Re-Imagining Sexual Harassment: Perspectives from the Nordic Region*. Policy Press.
- Mustosmäki, A., Reisel, L., Sihto, T., & Teigen, M. (2021). Gendered Labor Market (dis)advantages in Nordic Welfare States. Introduction to the Theme of the Special Issue. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 11(57), 1–9.
- Måwe, I. (2019). *Likalön i Norden: Lagar och politiska strategier*. NIKK - Nordisk information för kunskap om kön.
- Nicolás-Martínez, C., López-Martínez, M., & Riquelme-Perea, P. J. (2024). Gender and work in Europe: Towards the end of inequality? *Journal of Contemporary European Studies*, 32(3), 741–757. <https://doi.org/10.1080/14782804.2023.2288244>

Nordic Statistics. (2024, maj 14). *Labour market segregation by gender domination, reporting country, unit, sex and time*. LABO06.

https://pxweb.nordicstatistics.org/pxweb/en/Nordic%20Statistics/Nordic%20Statistics_Labour%20market_Employment/LABO06.px/table/tableViewLayout1/?loadedQueryId=9f18322c-8521-4e92-a7ce-2da5843a463b&timeType=from&timeValue=2021

Nordiska ministerrådet. (2019). *The Nordic Gender Effect at Work: Nordic experiences on parental leave, childcare, flexible work arrangements, leadership and equal opportunities at work*. Nordiska ministerrådet.

<https://doi.org/10.6027/NO2019-058>

Nousiainen, K., Bruun, N., Kylä-Laaso, M., & Liinalaakso, V. (2023).

Työehtosopimusten sukupuolivaikutukset samapalkkaisuuden näkökulmasta - tutkimushanke ('Kollektivavtalens könskonsekvenser ur lönejämställdhetens synvinkel'). Social- och hälsovårdsministeriet.

OECD. (2017). *The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle*. OECD.

<https://doi.org/10.1787/9789264281318-en>

OECD. (2018). *Is the Last Mile the Longest? Economic Gains from Gender Equality in Nordic Countries*. OECD. <https://doi.org/10.1787/9789264300040-en>

Oelz, M., Olney, S., & Tomei, M. (2013). *Equal pay: An introductory guide*. International Labour Organization (ILO).

Olivetti, C., & Petrongolo, B. (2008). Unequal Pay or Unequal Employment? A Cross-Country Analysis of Gender Gaps. *Journal of Labor Economics*, 26(4), 621–654.

<https://doi.org/10.1086/589458>

O'manique, C., & Fourie, P. (2016). Affirming our world: Gender justice, social reproduction, and the sustainable development goals. *Development (Basingstoke)*, 59(1), Art. 1.

O'Reilly, J., Smith, M., Deakin, S., & Burchell, B. (2015). Equal Pay as a Moving Target: International perspectives on forty-years of addressing the gender pay gap. *Cambridge Journal of Economics*, 39(2), 299–317.

<https://doi.org/10.1093/cje/bev010>

Óskarsdóttir, S. V., Gunnarsdóttir, A. M., Sveinsdóttir, H. S., Jónsson, F., Björnsson, G., Ólafsdóttir, I. R., Briem, M. B. H., Þorbergsdóttir, S. Ý., & Jónsson, S. D. (2024). *Job Evaluation: Report of the Task Force on Pay Equity and Equality in the Labour Market*. Iceland Government Offices.

Peetz, D. (2015). Regulation distance, labour segmentation and gender gaps. *Cambridge Journal of Economics*, 39(2), 345–362.

<https://doi.org/10.1093/cje/beu054>

- Pérez Julián, M., & Leythienne, D. (2023). *Gender Pay Gaps in the European Union* (Working paper 1). Eurostat.
- Rai, S. M., Brown, B. D., & Ruwanpura, K. N. (2019). SDG 8: Decent work and economic growth – A gendered analysis. *World Development*, 113, 368–380. <https://doi.org/10/gfts9k>
- Reisel, L., Hegna, K., & Imdorf, C. (2015). Gender segregation in vocational education: Introduction. I C. Imdorf, L. Reisel, & K. Hegna (Red.), *Gender segregation in vocational education*. Emerald Group Publishing Limited.
- Rubery, J., & Grimshaw, D. (2015). The 40-year pursuit of equal pay: A case of constantly moving goalposts. *Cambridge Journal of Economics*, 39(2), 319–343. <https://doi.org/10.1093/cje/beu053>
- Salminen-Karlsson, M., & Fogelberg Eriksson, A. (2025). *Vägar till lika lön för likvärdigt arbete: Explorativ studie av uppgifter i nationella statistikdatabaser i Norden*. Nordiska ministerrådet.
- SCB. (2022, juni 7). *Svenskarnas kapitalinkomster ojämnt fördelade*. <https://www.scb.se/hitta-statistik/artiklar/2022/svenskarnas-kapitalinkomster-ojamnt-fordelade/>
- Schiebinger, L. (2008). Getting More Women into Science and Engineering: Knowledge Issues. I L. Schiebinger (Red.), *Gendered innovations in science and engineering* (s. 1–21). Stanford University Press.
- Schiebinger, L., Klinge, I., Arlow, A., & Newman, S. (2010). *Gendered innovations: Mainstreaming sex and gender analysis into basic and applied research: Meta-analysis of gender and science research - topic report*. European Commission.
- Simonsson, A. (2022). *Yrkesutbildning i Norden: Kunskap och insatser för att motverka könsuppdelning* (TemaNord 2022:503; Nummer TemaNord 2022:503). Nordiska ministerrådet. <https://pub.norden.org/temanord2022-503/temanord2022-503.pdf>
- Stanfors, M. (2014). Women in a changing economy: The misleading tale of participation rates in a historical perspective. *The History of the Family*, 19(4), 513–536. <https://doi.org/10.1080/1081602X.2014.909737>
- Statsrådet. (2022). *Statsrådets redogörelse om jämställdhetspolitiken* (Statsrådets publikationer 2022:50). Social- och hälsovårdsministeriet.
- Steinberg, R. J. (1992). Gendered instructions: Cultural lag and gender bias in the Hay system of job evaluation. *Work and Occupations*, 19(4), 387–423.
- Stenberg, L., & Jochmann-Döll, A. (2024). *Mind the gap for a gender-equal future: How to reach gender pay equity and how to close the gender pay gap—Good examples from Nordic-German Trade Unions*. Friedrich-Ebert Stiftung (FES), in cooperation with DGB & NFS.

Stoet, G., & Geary, D. C. (2018). The Gender-Equality Paradox in Science, Technology, Engineering, and Mathematics Education. *Psychological Science*, 29(4), Art. 4. <https://doi.org/10.1177/0956797617741719>

Stüber, E. (2024). *Vägar till lika lön för likvärdigt arbete: Reglering, rapportering och praktisk tillämpning i Norden* (TemaNord 2024:540). Nordiska ministerrådet.

Sundberg, A. (2024). *The child penalty in Sweden: Evidence, trends, and child gender* (Working Paper 2024:12). The Institute for Evaluation of Labour Market and Education Policy (IFAU).

Svenaesus, L. (2017). *Konsten att upprätthålla löneskillnader mellan kvinnor och män: En rättssociologisk studie av regler i lag och avtal om lika lön*. Lunds universitet.

Svensson, M. (2020). *Sexuellt trakasserad på jobbet—En nordisk forskningsöversikt* (2020:511; TemaNord, Nummer 2020:511). Nordiska ministerrådet.

Säve-Söderbergh, J. (2019). Gender gaps in salary negotiations: Salary requests and starting salaries in the field. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 161, 35–51. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2019.01.019>

Søgaard, J. E., Roine, J., Robling, P.-O., Pareliussen, J., Orsetta, C., Lindgren, P., Langørgen, A., Hermansen, M., Gunnarsson, K., Calmfors, L., Boschini, A., André, C., & Aaberge, R. (2018). *Increasing Income Inequality in the Nordics* (TemaNord 2018:519). Nordic Council of Ministers. <https://doi.org/10.6027/TN2018-519>

Sørensen, A. E., Jørgensen, S. S., & Hansen, M. M. (2020). *Kvindefag i historisk skruetvinge: En analyse af tjenestemandereformens betydning for hierarkiet i offentlige lønninger fra 1969 til 2019*. Institut for Menneskerettigheder.

Sørensen, A. E., Jørgensen, S. S., & Hansen, M. M. (2022). Half a century of female wage disadvantage: An analysis of Denmark's public wage hierarchy in 1969 and today. *Scandinavian Economic History Review*, 70(2), 195–215. <https://doi.org/10.1080/03585522.2021.1988698>

Taparia, M., & Lenka, U. (2024). A bibliometric overview of research on the glass ceiling for women. *Management Review Quarterly*. <https://doi.org/10.1007/s11301-024-00457-6>

Teräsaho, M., & Soronen, S. (2023). *Policy brief: Työmarkkinoidensukupuolen mukaisen segregationpurkaminen – Suosituksia päättäjille ('Policy brief: Avveckling av könssegregationen i arbetslivet – Rekommendationer till beslutsfattarna')*. Social- och hälsovårdsministeriet.

Teräsaho, M., Tanhua, I., & Rantanen, E. (2023). *Tasa-arvon edistäminen työpaikoilla – keinoja sukupuolen mukaisen segregation purkamiseen ('Främjande av jämställdhet i arbetslivet: Metoder för att bryta könssegregationen')*. Social- och hälsovårdsministeriet.

UN. (2015). *Transforming Our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development*. United Nations.

Wagner, I., Fjell, L. K., Frisell, M. M., & Østbakken, K. M. (2020). *Likelønn og det kjønnsdelte arbeidsmarkedet: Individuelle preferanser eller strukturelle begrensninger?* (Rapport 2020:4). Institutt for samfunnsforskning.

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

Wikander, U. (1991). *Delat arbete, delad makt: Om kvinnors underordning i och genom arbetet* (Research Report no 28; Upsala Papers in Economic History). Department of Economic History.

Young Håkansson, S. (2024). *Transpersoners arbetslivsvillkor i Norden* (TemaNord 2024:523). Nordiska ministerrådet.

Young Håkansson, S., Sand, J., Jansson, U., & Simonsson, A. (2022). *Framtidens hållbara arbetsliv i Norden: Genusperspektiv på möjligheter och utmaningar*. NIKK - Nordisk information för kunskap om kön.

Zwysen, W. (2024). What's a Woman's Job? Mapping the Contribution of Feminisation to Gender Gaps Across Europe. *SSRN Electronic Journal*.
<https://doi.org/10.2139/ssrn.4731110>

Bilaga 1. Enkät om lika lön för likvärdigt arbete

Efter en kort presentation av Nordiska ministerråds projekt ställdes följande frågor till de identifierade nyckelpersoner (se bilaga 2) arbetsgivarorganisationer (privat såväl som offentlig sektor), fackliga centralorganisationer, myndigheter samt forskare och andra experter involverade i frågor kring löneskillnader mellan könen:

1. Vilka är de främsta problem, utmaningar och behov du ser, relaterat till frågan om lika lön för likvärdigt arbete, som bland annat handlar om skillnader i lön mellan yrken och/eller sektorer där flest män respektive flest kvinnor arbetar?
2. Vilka förslag till åtgärder och tillvägagångssätt kan du se i förhållande till frågan om lika lön för likvärdigt arbete?
3. Vilka framkomliga vägar ser du i samspelet mellan lag- och avtalsreglering, det vill säga lagstiftning respektive samverkan mellan arbetsmarknadens parter, och vilka hinder eller målkonflikter finns det där?
4. Har du några synpunkter att lyfta fram gällande EU:s lönetransparensdirektiv, Islands likalönsstandard, eller andra modeller som föreslagits eller prövats?

Bilaga 2. Mottagare av enkät om lika lön för likvärdigt arbete

Enkäten skickades till identifierade nyckelpersoner i följande organisationer. Forskare och andra enskilda experter listas inte här.

Organisation	Land	Kommentar
Dansk Arbejdsgiverforening (DA)	Danmark	Privat arbetsgivarorganisation
Danske Regioner	Danmark	Offentlig arbetsgivarorganisation
Fagbevægelsens Hovedorganisation (FHO)	Danmark	Facklig centralorganisation
Akademikerne	Danmark	Facklig centralorganisation
Danmarks statistik	Danmark	Myndighet
Danske Institut for Menneskerettigheder	Danmark	Myndighet
Beskæftigelsesministeriet	Danmark	Myndighet
Finlands näringsliv EK	Finland	Privat arbetsgivarorganisation
Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna (KT)	Finland	Offentlig arbetsgivarorganisation
Finlands fackförbunds centralorganisation (FFC)	Finland	Facklig centralorganisation
Tjänstemannacentralorganisationen (STTK)	Finland	Facklig centralorganisation
Centralorganisationen för högt utbildade i Finland Akava	Finland	Facklig centralorganisation

Jämställdhetsombudsmannen	Finland	Myndighet
Centret för jämställdhetsinformation	Finland	Myndighet
Statistikcentralen	Finland	Myndighet
Social- och hälsovårdsministeriet	Finland	Myndighet
Isländska näringslivsförbundet (SA)	Island	Privat arbetsgivar- organisation
Kommunförbundet Samband	Island	Offentlig arbetsgivar- organisation
Fackliga konfederationen av universitetsutbildade (BHM)	Island	Facklig centralorganisation
Förbundet för statligt och kommunalt anställda (BSRB)	Island	Facklig centralorganisation
Landsorganisationen på Island (ASÍ)	Island	Facklig centralorganisation
Jafnréttisstofa	Island	Myndighet
Jafnlaunastofa	Island	Myndighet
Finans- och ekonomidepartementet	Island	Myndighet
Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO)	Norge	Privat arbetsgivar- organisation
Kommunesektorens organisasjon (KS)	Norge	Offentlig arbetsgivar- organisation
Landsorganisasjonen i Norge (LO)	Norge	Facklig centralorganisation
Hovedorganisasjonen for universitets- og høyskoleutdannede (Unio)	Norge	Facklig centralorganisation
Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS)	Norge	Facklig centralorganisation
Akademikerne	Norge	Facklig centralorganisation
Barne-, ungdoms- og familjedirektoratet (Bufdir)	Norge	Myndighet

Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO)	Norge	Myndighet
Statistisk sentralbyrå	Norge	Myndighet
Kultur- og likestillingsdepartementet	Norge	Myndighet
Svenskt Näringsliv	Sverige	Privat arbetsgivarorganisation
Sveriges kommuner och regioner (SKR)	Sverige	Offentlig arbetsgivarorganisation
Landsorganisationen i Sverige (LO)	Sverige	Facklig centralorganisation
Tjänstemännens centralorganisation (TCO)	Sverige	Facklig centralorganisation
Sveriges akademikers centralorganisation (Saco)	Sverige	Facklig centralorganisation
Jämställdhetsmyndigheten	Sverige	Myndighet
Diskrimineringsombudsmannen (DO)	Sverige	Myndighet
Statistiska centralbyrån (SCB)	Sverige	Myndighet
Medlingsinstitutet	Sverige	Myndighet

Om den här publikationen

Vägar till lika lön för likvärdigt arbete: Förklaringar till undervärderingen av kvinnors arbete i Norden

Jimmy Sand, för NIKK, Nordisk information för kunskap om kön

TemaNord 2025:536

ISBN 978-92-893-8275-5 (PDF)

ISBN 978-92-893-8276-2 (ONLINE)

<http://dx.doi.org/10.6027/temanord2025-536>

© Nordiska ministerrådet 2025

Omslagsbild: Johnér production

Övriga bilder:

Kapitel 1: Curated lifestyle/Unsplash

Kapitel 2: Getty Images

Kapitel 3: Jason Goodman/Unsplash

Kapitel 4: Melker Dahlstrand/imagebank.sweden.se

Kapitel 5: Conny Fridh/imagebank.sweden.se

Kapitel 6: Margareta Bloom Sandebäck/imagebank.sweden.se

Kapitel 7: Jonatan Stålhös/imagebank.sweden.se

Kapitel 8: Curated lifestyle/Unsplash

Publicerad: 24/4/2025

Ansvarsfriskrivning

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

Rättigheter och tillstånd

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

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

Bearbetningar: Om du bearbetar detta verk, vänligen lägg till följande ansvarsfriskrivning tillsammans med tillskrivningen: Detta är en bearbetning av ett

originalverk av Nordiska ministerrådet. De synpunkter och åsikter som uttrycks i bearbetningen är författarens/författarnas egna. Synpunkterna och åsikterna i denna bearbetning har inte godkänts av Nordiska ministerrådet.

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

Bildrättigheter (ytterligare tillstånd krävs för återanvändning):

Frågor om rättigheter och licenser bör riktas till:

Nordiska ministerrådet/PUB

Nordens Hus
Ved Stranden 18
DK-1061 Köpenhamn
pub@norden.org

Det nordiska samarbetet

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

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

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

Nordiska ministerrådet

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

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