



Lönepremier för utbildning

– Utveckling under 2000-talet

Sammanfattning

Denna rapport granskar lönepremien för högskoleutbildning perioden 2001–2020. Högskolepremien har minskat och är lägre nu än den var i början av 2000-talet. Framför allt är utvecklingen negativ inom privat och statlig sektor. Högskolepremien ökar något de senaste åren, men det är bara i kommunerna som det sker en successiv ökning av premien. Det innebär att det inte är någon generell återhämtning som sker. Resultaten visar också att fallet i premien är särskilt stort för 5-åriga högskoleutbildningar och att skillnaden mellan olika långa högskoleutbildningar minskar över tid.

Högskolepremien visar förenklat hur mycket mer i procent högskoleutbildade har i månadslön jämfört med gymnasieutbildade. Denna rapport granskar högskolepremier för perioden 2001–2020 och använder lönestrukturstatistiken som SCB tar fram på uppdrag av Medlingsinstitutet. Lönemåttet som används är månadslön, och samtliga löner är uppräknade till heltid. Beräkningarna görs med regressionsanalys för åren 2001, 2005, 2009, 2014, 2017, 2018, 2019 och 2020. Resultaten tar hänsyn till skillnader mellan kvinnor och män, samt ålder.

Rapporten innehåller genomsnittliga resultat för hela arbetsmarknaden, samt resultat uppdelade på privat sektor, kommuner, regioner och statlig sektor. Resultaten visar också hur premien varierar mellan högskoleutbildningar av olika längd.

De huvudsakliga resultaten följer i punktform.

- Andelen anställda med högskoleutbildning har ökat i alla sektorer under 2000-talet. Andelen är lägst inom privat sektor, men det är i den sektorn där andelen med högskoleutbildning har ökat mest, med nästan 90 procent. Näst störst är ökningen inom staten, där andelen ökat med 58 procent. Regionerna är den sektor där störst andel av de anställda har en högskoleutbildning, men om forskarutbildade inkluderas är andelen störst inom staten.
- Premien för högskoleutbildning minskade med cirka 16 procent mellan 2001 och 2013. Något liknande fall observeras inte för gymnasieutbildade. Högskolepremien ökade sedan något mellan 2013 och 2017 och har sedan dess legat kvar på den nivån. Det innebär att ungefär hälften av den tidigare nedgången är återhämtad.
- Högskolepremien utvecklas olika över tid i de olika sektorerna.
- I privat sektor faller högskolepremien med ungefär 25 procent fram till 2013. Därefter har den legat på ungefär samma nivå.
- I statlig sektor ökar högskolepremien något i början av perioden för att sedan plana ut till 2009 och därefter falla fram till 2020. Högskolepremien var under flera år högre i statlig sektor än i kommunerna, men 2020 är den lägre i statlig sektor än i någon annan sektor.

- Regionerna har den högsta högskolepremien, men trenden är svagt fallande fram till 2019. Premien ökade dock något 2020.
- I kommunerna föll högskolepremien fram till 2009 för att därefter öka, framför allt efter 2014. Skillnaden i högskolepremien mellan privat sektor och kommuner har minskat över perioden.
- År 2001 var högskolepremien signifikant högre för de med 5-årig högskoleutbildning. Premien för 5-årig högskoleutbildning var mer än dubbelt så hög som premien för 4-årig högskoleutbildning. Sedan faller premien för 5-årig högskoleutbildning kraftigt. År 2020 är skillnaden mellan 4-årig och 5-årig högskoleutbildning liten.
- Premien för 5-årig högskoleutbildning är högst i regionerna och lägst i statlig sektor. Under perioden har premien nästan legat still i kommunerna, medan den mer än halverats i privat sektor. Premien för 5-årig högskoleutbildning har fallit även i regionerna och i statlig sektor.
- Under perioden 2001–2020 finns det flera faktorer som kan ha påverkat högskolepremien. IT-kris, finanskris och corona-kris har påverkat flera branscher inom framför allt privat sektor. Det kan ha medfört strukturella förändringar som i kombination med teknisk utveckling kan ha skapat nya tjänster och förändrade kompetensbehov.
- Under 2000-talet har även andelen högskoleutbildade på arbetsmarknaden ökat kraftigt. De med de längsta utbildningarna har ökat mest, något som delvis kan bero på Bologna-reformen som bland annat medförde att flera utbildningar förlängdes. Under perioden har också staten gjort särskilda satsningar på lärarlöner.

Innehåll

Sammanfattning.....	2
Inledning	5
Arbetsmarknaden och löneutvecklingen	7
Arbetsmarknadens och utbildningssystemets förändring	7
Lönebildning och löneutveckling	9
Data och metod	11
Utbildningsnivåer	11
Beskrivande statistik	12
Högskoleutbildade i olika sektorer	15
Högskoleutbildade med olika utbildningslängd	16
Utbildningspremier	18
Utbildningspremier i olika sektorer	19
Utbildningspremier för olika långa högskoleutbildningar.....	21
Utbildningspremier för olika långa högskoleutbildningar uppdelat på sektor	23
Avslutande diskussion	28
Litteratur.....	30

Lönepremier för utbildning

– Utveckling under 2000-talet

Thomas Ljunglöf, Håkan Regné, Linda Simonsen

© Saco 2022

www.saco.se



Inledning

Lönepremien för högskoleutbildning i Sverige är en av de lägsta i OECD.¹ Det betyder att det lönar sig sämre att fortsätta studera efter gymnasiet i Sverige än i de flesta andra länder. Det finns också studier som visar att premien för högskoleutbildning har fallit under första delen av 2000-talet. Premien ökade trendmässigt från början av 1980-talet till slutet av 1990-talet.² Efter millennieskiftet har trenden varit den omvända, och högskolepremien föll med ungefär 15 procent fram till 2014.³ Fallet var störst i privat sektor, där premien minskade med nästan 25 procent.

Men vad har hänt sedan dess? Fortsätter högskolepremien att falla eller återhämtar den sig? Varierar högskolepremiens nivå och utveckling mellan sektorer? Finns det skillnader i lönepremien och dess utveckling beroende på utbildningens längd?

Denna rapport analyserar lönepremier för utbildning på olika nivåer perioden 2001–2020 och fokuserar på högskolepremien. Rapporten beräknar högskolepremier för olika sektorer och för olika långa högskoleutbildningar. Syftet är att ge fördjupad kunskap om utbildningars lönsamhet och lönestrukturen på den svenska arbetsmarknaden.

.....
¹ OECD (2020).

² Edin och Holmlund (1995), Gustavsson (2006) och Medlingsinstitutet (2010).

³ Regnér och Simonsen (2016).

Det finns flera skäl till varför det är viktigt att öka kunskapen om lönepremier och lönestrukturer. Lön är avgörande för människors levnadsvillkor och är en faktor av flera som påverkar flera individuella beslut. Lönen kan påverka val av utbildningsnivå och utbildningsinriktning, arbetsgivare, bostadsort, ansvarstagande i arbetet med mera. Lönen kan även spegla hur höga krav som ställs för olika arbeten och graden av karriärmöjligheter. Ur individens perspektiv är det därför viktigt att ha tillgång till information om löner inom olika områden och hur de har utvecklats.

Relativlöner ger även viktiga signaler om samhällsekonomin. De kan visa på kompetensbrister på arbetsmarknaden eller minskade behov av arbetskraft. Är lönen relativt högre inom en bransch än en annan kan det vara en signal om efterfrågeöverskott på personal och goda karriärmöjligheter. Löner är också kostnader för arbetsgivare, och jämförelse mellan länder ger en uppfattning om kostnadsläge och konkurrensförhållanden.

Ur samhällets perspektiv är även hela lönestrukturen central eftersom den speglar levnadsförhållanden och hur löner fördelas över olika grupper. Lönerns centrala roll för samhällets utveckling speglas också i att Sverige har en statlig myndighet, Medlingsinstitutet, som bland annat har som uppgift att verka för en väl fungerande lönebildning. Relativlöner är en faktor som både påverkar och kan påverkas av det politiska beslutsfattandet. Regelbundna och fördjupade studier av lönestruktur är således viktiga för både individen, samhället, näringslivet, arbetsmarknadens parter och politiken.

Rapporten inleds med en kortfattad beskrivning av arbetsmarknadens och utbildningssystemets förändringar samt löneutvecklingen över tid. Sedan presenteras de data som ligger till grund för beräkningarna, metod och deskriptiv statistik. Därefter presenteras högskolepremier för hela arbetsmarknaden, olika sektorer och för högskoleutbildningar av olika längd. Rapporten avslutas med en diskussion.



Utbildningspremier är relativa löner som speglar lönedynamiken mellan utbildningsgrupper. Genom att granska flera år får man en bild av hur den dynamiken ser ut över tid.



Arbetsmarknaden och löneutvecklingen

Löneutvecklingen och lönestrukturen i samhället påverkas av många faktorer. En grundläggande faktor är balansen mellan utbud och efterfrågan på arbetskraft och kompetens. När det är ont om arbetskraft tenderar löner att dra uppåt medan det omvända gäller när det finns gott om tillgänglig arbetskraft. Arbetsgivare med stort marknadsinflytande kan hålla en relativt lägre lönenivå även om det är brist på arbetskraft, om arbetstagarna saknar alternativa arbetsgivare. Regionalt starka arbetsgivare kan sätta relativt lägre löner om personalen är geografiskt bunden.

Trots stora kompetensbrister kan arbetsgivare således hålla tillbaka löneutvecklingen i vissa fall. Det finns också budgetbegränsningar i såväl offentlig som privat verksamhet som sätter restriktioner för hur stora löneökningarna kan bli. Det kan vara svårt att finansiera löner med höjda skatter eller att i privat sektor lämpa över löneökningar på kunder genom prishöjningar.

På individnivå behövs det viss grundutbildning för att få ett jobb och en särskild utbildning för att kunna arbeta inom vissa områden. I genomsnitt är lönen högre för högskoleutbildade än gymnasieutbildade, och högskoleutbildning är ofta ett krav för att få ett jobb som erbjuder goda möjligheter till löneutveckling. Lönen ökar över yrkeslivet för att anställda i arbetet bygger upp verksamhetsspecifik kunskap och allmän kompetens, samt genom ökat ansvarstagande. Detta gäller i genomsnitt, och det finns en stor variation mellan utbildningsinriktningar, verksamheter och branscher.

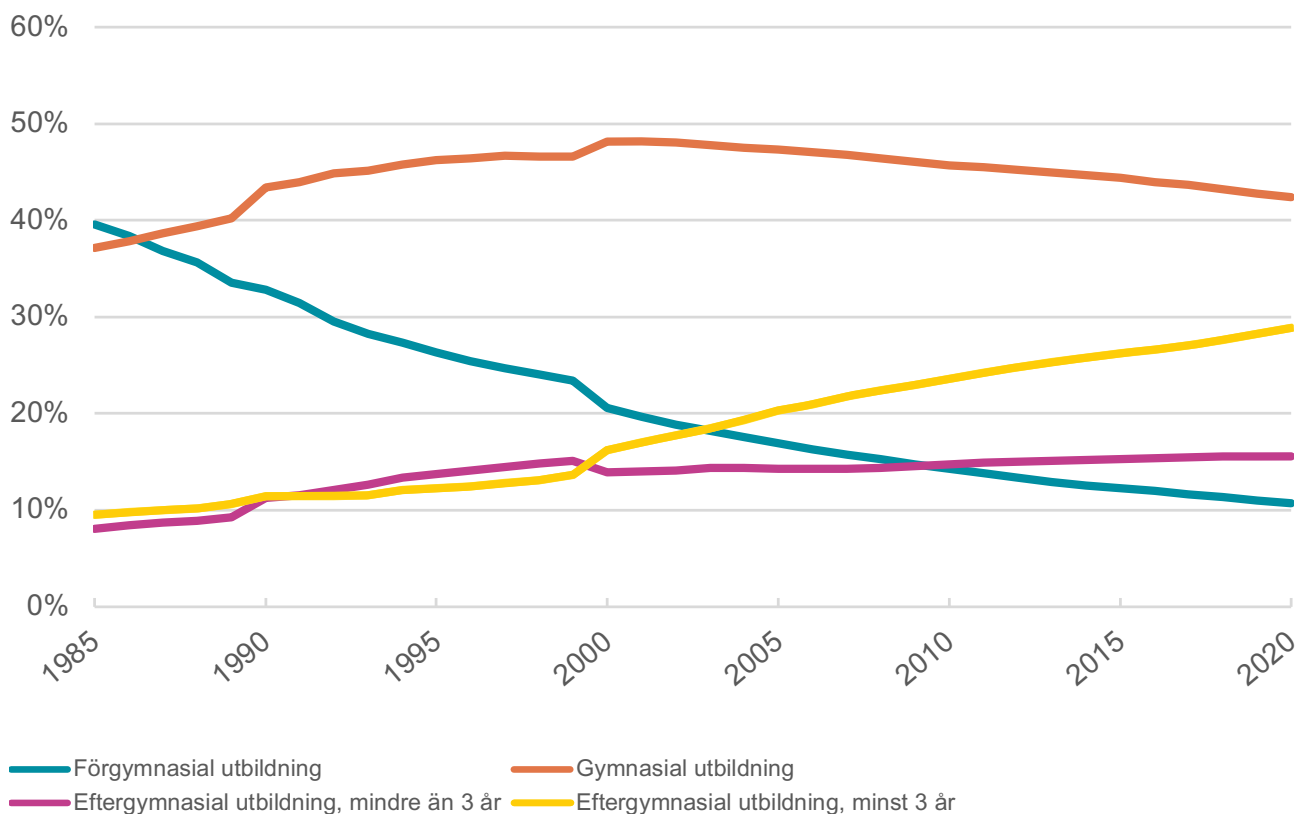
Arbetsmarknadens och utbildningssystemets förändring

Utbildningspremier är relativa löner som speglar lönedynamiken mellan utbildningsgrupper. Genom att granska flera år får man en bild av hur den dynamiken ser ut över tid. Lönestrukturen och dess utveckling påverkas av arbetsmarknadens struktur och hur den förändras över tid. Till exempel kan genomsnittslönen sjunka om många äldre med relativt hög lön lämnar arbetsmarknaden och ersätts med yngre med relativt låga löner.

Tekniska framsteg är en central faktor för arbetsmarknadens förändring och samhällets utveckling. Historiskt sett är det tekniska framsteg som både gjort att branscher och jobb försvunnit och att nya skapats. Framstegen ställer ofta krav på ny kompetens, vilket gör att de åtföljs av förändrade och ökade krav på utbildning. Det märks tydligt om man granskar utvecklingen av befolkningens utbildningsnivå.

Figur 1 visar befolkningens utbildningsnivå för perioden 1985–2020. Figuren visar befolkningen i åldersgruppen 25–64 vilket motsvarar kärnan av arbetskraften och korrelerar därför starkt med arbetskraftens utbildningsnivå.

Figur 1 Befolkningens utbildningsnivå, 25–64 år ⁴



Källa: SCB statistikdatabasen.

Andelen med förgymnasial utbildning har fallit trendmässigt från cirka 40 procent 1985 till drygt 10 procent 2020. Andelen med kort och lång eftergymnasial utbildning har ökat snabbt i synnerhet under 2000-talet. Det är framför allt andelen med eftergymnasial utbildning som är 3 år eller längre som har ökat snabbt. Jämfört med 1985 har den andelen tredubblats.

Högskolan har sedan 1970-talet byggts ut både med fler lärosäten och fler studieplatser. Antalet studenter ökade kraftigt under 1990-talet och har under 2000-talet legat på en nivå på drygt 400 000. Även andra eftergymnasiala utbildningar har ökat. Till exempel har antalet deltagare i yrkeshögskolan mer än fördubblats sedan 2005. Alltmer kvalificerad yrkesutbildning bedrivs utanför högskolan. Efterfrågan på personal formuleras också oftare utifrån kvalifikationer och kompetenser, något som kan erhållas via flera olika slags utbildningar eller erfarenheter.⁵

Det svenska utbildningssystemet har också reformerats och anpassats till andra EU-länder under 2000-talet. Anpassningen bygger på Bologna-deklarationen som syftar till att utveckla ett enhetligt europeiskt system för högre utbildning

för att främja mobilitet och anställningsbarhet. Ett led i detta var 2007 års högskolereform som innebar att alla examina placerades in på nivåerna grundnivå, avancerad nivå eller forskarnivå. Grundnivån motsvarar tre års studier medan avancerad nivå innebär ett år för magisterexamen och två år för masterexamen. Forskarutbildningen är fyraårig.⁶ I samband med detta förlängdes vissa utbildningar, exempelvis civilingenjörs- och arkitektutbildningarna.⁷

Parallellt med högskolans utbyggnad och utbildnings- och examensstrukturens förändring skedde också förändringar på arbetsmarknaden. En stor förändring är att arbetsmarknaden datoriserats och digitaliserats. En snabb teknisk utveckling skedde under 1990-talet

.....

⁴ Eftergymnasial utbildning omfattar all eftergymnasial utbildning oavsett anordnare. Eftergymnasial utbildning längre än 3 år återfinns främst i högskolan.

⁵ Se t.ex. Andric och Regné (2021) för en beskrivning av förändringen av det eftergymnasiala utbildningssystemet.

⁶ Här finns länkar till Bolognaprocessen och beskrivning av högskoleutbildningens klassificering: <https://www.uhr.se/internationala-mojligheter/Bolognaprocessen/>.

⁷ Se SOU (2015) för beskrivning av utvecklingen av högskoleutbildningen.

med utbyggnaden av internet och mobiltelefonin. Samtidigt medförde globaliseringen att många enkla jobb försvann, och de nya som skapades ställde högre krav på formell utbildning. Ekonomin gick ifrån att vara industrialiserad till att bli tjänstebaserad.

Ur ett nationalekonomiskt perspektiv beskriver detta mekanismer som kan påverka löner på lite olika sätt. Exempelvis kan ett ökat utbud av personer med högskoleutbildning medföra att konkurrensen om vissa högskolejobb ökar vilket håller tillbaka löneutvecklingen. Å andra sidan kan de tekniska framstegen skapa nya jobb som kräver högre utbildning och viss specifik kompetens, och för att få den måste arbetsgivarna erbjuda bra lönevillkor.

Den tekniska utvecklingen har också gjort att många arbetsuppgifter har blivit geografiskt obundna, vilket ger ett stort globalt utbud av arbetskraft som kan verka återhållande på löner inom vissa branscher. Samtidigt blir fler jobb tillgängliga att söka vilket kan öka jobbrörligheten och öka arbetsgivares villighet att betala för att arbetskraft stannar.

Pandemin har gjort det tydligt för många företag vilka arbetsuppgifter som kan utföras på distans. Det kan påverka hur arbetsplatserna organiseras och bemannas framöver. Möjligheterna till ökad flexibilitet i arbetet kan medföra ökad produktivitet, vilket har en positiv effekt på löner. Om arbetsgivare snarare ser flexibiliteten som en förmån kan det verka återhållande på löner. Det är således viktigt att följa utvecklingen de närmaste åren.

Lönebildning och löneutveckling

Under 1990-talet skedde flera förändringar som har påverkat hur löner sätts och hur de har utvecklats under 2000-talet. En sådan faktor är industriavtalet som slöts för första gången 1997. Detta var en central faktor för att utveckla en lönebildning som i större utsträckning tog hänsyn till de samhällsekonomiska effekterna av löneökningar. Parterna inom industrin var då först ut att sluta avtal om genomsnittlig löneökning, och de tog hänsyn till industrins internationella konkurrenskraft. Den nivån blev sedan normerande för avtal som slöts på övriga delar av arbetsmarknaden. Detta har gällt under hela 2000-talet.

På 1990-talet börjar också lönesättningen bli mer lokal och individuell även inom offentlig sektor. Lönetariffer övergavs och det slöts avtal om att

löneökningar ska fördelas lokalt. Syftet var bland annat att få en tydligare koppling till anställdas produktiva insatser. I början av 2000-talet kommer också avtal utan centralt angivet löneutrymme, det vill säga både genomsnittlig löneförändring och fördelning ska bestämmas lokalt. Numera täcks cirka 90 procent av de anställda av avtal med någon form av lokal och individuell fördelning av löner.⁸

Lokal och individuell lönesättning ökar möjligheterna att anpassa löneutveckling efter lokala förhållanden och konjunktursvängningar. Lönerna kan också förväntas bli tydligare kopplade till arbetsinsatser. Samtidigt ökar de lokala arbetsgivarnas inflytande över lönen, och de kan välja att inte sprida löner. Det kan också uppstå viss variation mellan branscher. Exempelvis kan offentliga arbetsgivare som är vana vid en mer kollektiv prissättning välja en sådan strategi trots de möjligheter som ges av individualiserad lönesättning. Förändringen av lönesättningsmodellen kan därför ha haft olika effekter på löner i olika branscher och sektorer under 2000-talet.

Det finns två centrala källor för att följa och analysera löner i Sverige. Den ena är konjunkturlönestatistiken som samlas in månatligen, och den andra är lönestrukturstatistiken som samlas in årligen. Medlingsinstitutet ansvarar för statistiken och gör återkommande omfattande analyser av datamaterialen.⁹ Datakällorna skiljer sig åt bland annat med avseende på populationer, vissa variabler, lönebegrepp och insamlingsperioder. En fördel med konjunkturlönestatistiken är att den ger aktuell information om löneutvecklingen. Det innebär också att statistiken fångar upp variationen under ett år.

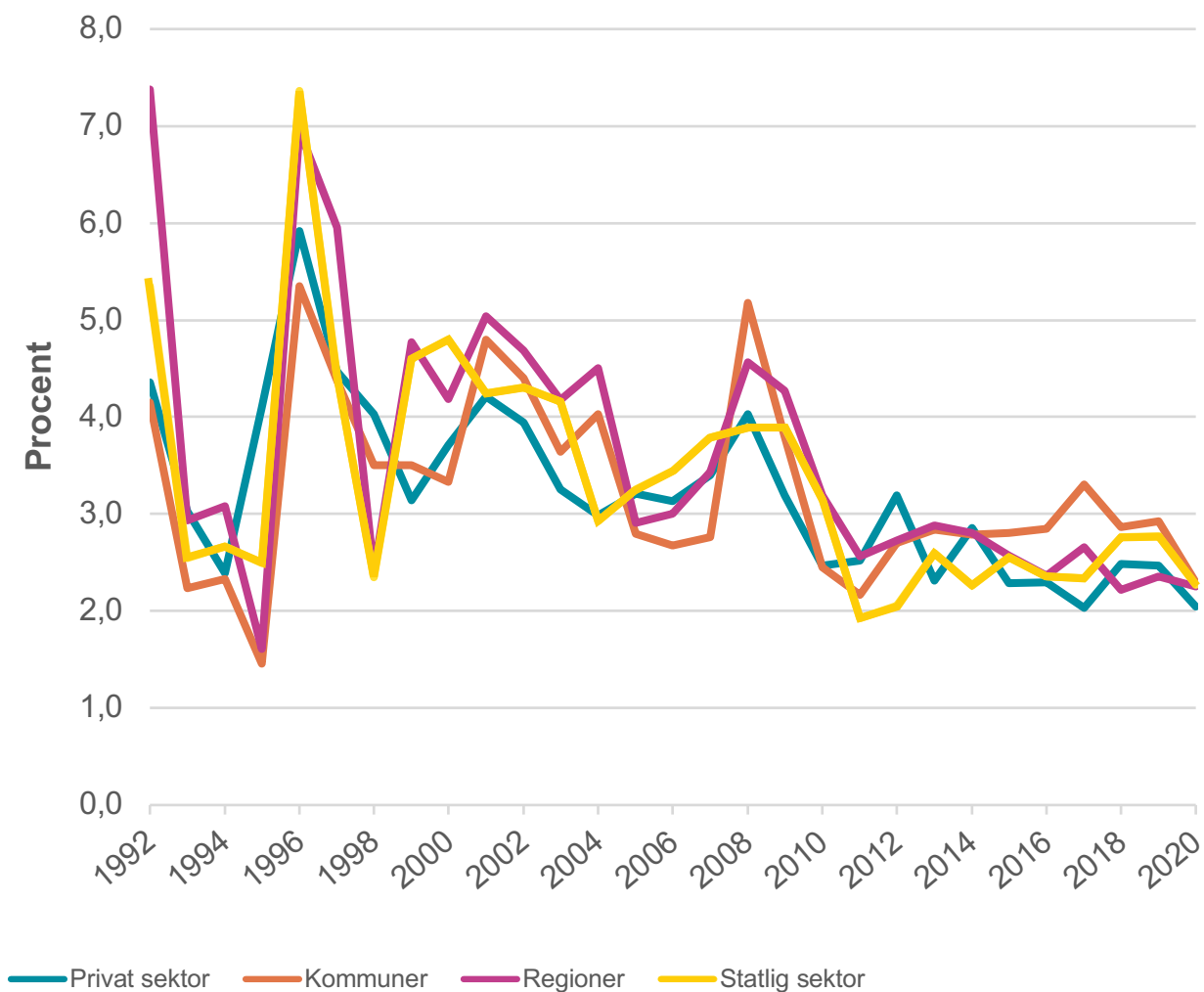
Figur 2 presenterar nominella löneökningar (ingen hänsyn har tagits till inflation) från konjunkturlönestatistiken som har sammanställts av Medlingsinstitutet. För att minska variationen i datamaterialet visar figuren årliga förändringar i stället för månatliga. För närvarande finns data fram till våren 2022, men här presenteras siffror fram till 2020 för att det året är det senaste som täcks i de analyser som presenteras i senare avsnitt.

.....

⁸ Medlingsinstitutet (2021a).

⁹ Medlingsinstitutets årsrapporter och fördjupade analyser finns på <https://www.mi.se/>. Data samlas in av SCB. På Medlingsinstitutets och SCB:s hemsidor finns detaljerade beskrivningar av materialen.

Figur 2 Årlig procentuell nominell löneförändring i olika sektorer 1992–2020



Källa: Medlingsinstitutet.

De högsta löneökningarna noteras 1992 och 1996 då lönerna som mest ökade med drygt 7 procent. Sedan dess har löneökningstakten trendmässigt växlats ner inom alla sektorer. Kurvorna följer varandra förhållandevis väl men några år skiljer det 1–2 procentenheter mellan sektorerna med högst och lägst löneökning. Sedan 2012 har löneökningstakten pendlat mellan 2 och 3 procent beroende på sektor. I genomsnitt ökade lönerna årligen med 3 procent perioden 2000–2020.

Denna rapport ska granska lönepremier med hjälp av den andra centrala datakällan för löneanalys, lönestrukturstatistiken. Med lönestrukturstatistiken är det bland annat möjligt att granska hur löner påverkas av vissa individuella bakgrundsfaktorer. Kommande avsnitt beskriver kortfattat den metod, det datamaterial och de utbildningsklassificeringar som används i analyserna av utbildningspremierna. I avsnittet presenteras också deskriptiv statistik som beskriver de anställda på arbetsmarknaden och hur gruppen har ändrats över tid.

Data och metod

Lönsamheten av utbildning kan beräknas på olika sätt. Ett sätt är att mäta hur mycket högre lön man får för varje ytterligare studieår.¹⁰ Ett annat är anlägga ett livscykelperspektiv och även ta hänsyn till kostnaderna för att utbilda sig, något som Saco regelbundet gör i livslönestudier.¹¹ Tidigare lönsamhetsstudier har bland annat beräknat lönsamheten för olika grupper av individer, olika utbildningsinriktningar och för olika perioder. Även olika val som studenterna gör under och efter studietiden har analyserats.¹² Studierna visar bland annat att val av utbildning spelar stor roll för lönsamheten och att kvinnor har högre avkastning på sina högskolestudier än män.

Denna rapport granskar lönepremier, som även benämns utbildningspremier. Högskolepremien visar lönerna för högskoleutbildade jämfört med lönerna för gymnasieutbildade. På motsvarande sätt visar gymnasiepremien lönerna för gymnasieutbildade jämfört med lönerna för personer som endast har förgymnasial utbildning. Dessa premier är relativt enkla att beräkna och används ofta för att mäta hur lönsamheten utvecklas över tid eller för att göra jämförelser mellan länder.¹³ När premierna beräknas kan man också ta hänsyn till olika faktorer som exempelvis ålder och kön som kan påverka utbildnings- och yrkesval och karriärbeslut.

Olika studier använder också olika lönemått. Ibland används inkomster. Inkomstmått kan innehålla både lön och andra inkomster och påverkas av hur mycket en individ arbetar. Ett annat vanligt mått är lön i form av timlöner eller månadslöner. Fördelen med att använda lön i stället för inkomst är att lönen endast relaterar till arbetet. Lön är därför det mått som ger den tydligaste kopplingen mellan utbildning och löneeffekten av kunskapen från utbildningen. Resultatet kan tolkas som arbetsmarknadens värdering av utbildningens produktiva bidrag.

Beräkningarna i denna rapport bygger på regressionsanalyser av sambandet mellan månadslön och utbildningsnivå där hänsyn tas till ålder, ålder i kvadrat och kön. Ingen hänsyn tas till skillnader i medfödda förmågor och övriga förvärvade kunskaper.

.....

¹⁰ Se t.ex. Björklund m.fl. (2010).

¹¹ Se Ljunglöf och Simonsen (2020).

¹² Se t.ex. Holmlund och Regnér (2011), Regnér och Simonsen (2015, 2016) och UKÄ (2020).

¹³ Se t.ex. OECD (2020) och SCB (2021).

¹⁴ För mer detaljerad information om lönestrukturstatistiken, se SCB:s och Medlingsinstitutets hemsidor.

¹⁵ För mer information om utbildningsnivåerna se SCB (2000) och SCB (2019). I och med SUN 2020 uppdaterades inriktningsklassifikationen medan nivåindelningens struktur är oförändrad.

Lönepremierna beräknas med hjälp av lönestrukturstatistiken som SCB tar fram på uppdrag av Medlingsinstitutet.¹⁴ Lönemåttet som används är månadslön, och samtliga löner är uppräknade till heltid. Förutom fast lön ingår fasta lönetillägg och ett stort antal rörliga lönetillägg. Beräkningarna görs för åren 2001, 2005, 2009, 2014, 2017, 2018, 2019 och 2020.

Utbildningsnivåer

I rapporten beräknas lönepremier för flera olika utbildningsnivåer. Utbildningsnivåerna utgår från SUN 2000 och SUN 2020, beroende på år.¹⁵ I analysen används två olika utbildningsindelningar, en huvudindelning och en mer detaljerad indelning. Nivåerna skiljs åt beroende på utbildningslängd, men också beroende på om individen tagit ut examen eller inte. Individen klassificeras utifrån sin högsta utbildning och ingår endast i en grupp. Det innebär exempelvis att forskarutbildade endast ingår i kategorin forskarutbildade och inte i kategorin högskola minst 3 år. De olika utbildningsnivåerna presenteras nedan.

Huvudindelning

- Förgymnasial utbildning
- Gymnasial utbildning
- Eftergymnasial utbildning: högskola kortare än 3 år samt övriga eftergymnasiala utbildningar oavsett längd
- Högskola minst 3 år
- Forskarutbildning

Detaljerade utbildningsnivåer

- Förgymnasial utbildning
- Gymnasial utbildning, 2 år eller kortare
- Gymnasial utbildning, 3 år
- Eftergymnasial utbildning, kortare än 3 år, ej högskola
- Eftergymnasial utbildning, kortare än 3 år, högskola
- Eftergymnasial utbildning, minst 3 år, ej högskola
- Högskoleutbildning, minst 3 år, ingen examen
- Högskoleutbildning, minst 3 år men kortare än 4 år, examen
- Högskoleutbildning, minst 4 år men kortare än 5 år, examen
- Högskoleutbildning, minst 5 år, examen
- Forskarutbildning

Beskrivande statistik

Eftersom analyserna i den här studien utgår från lönestrukturstatistiken ingår endast personer som har arbete och lön samt en tjänstgöringsomfattning på minst 5 procent. En annan begränsning är att individerna är mellan 18 och 66 år samt att månadslönen överstiger en viss nivå.¹⁶ Tabell 1 innehåller beskrivande statistik om dessa personer i olika arbetsmarknadssektorer och för åren 2020 och 2001.

Tabell 1 Beskrivande statistik för anställda i olika sektorer¹⁷

	Medellön	Medel- ålder	Kvinnor %	Utrikes födda %	Förgymn- asial %	Gymn- asial %	Eftergymn- asial %	Högskola minst 3 år %	Forskarutb %
2020									
Privat sektor	36 700	41,2	38,9	18,8	9,6	51,3	17,6	20,6	0,9
Statlig sektor	40 400	44,6	53,4	16,8	1,5	19,4	18,7	46,1	14,2
Kommuner	31 900	44,0	75,7	22,2	6,5	42,2	15,9	35,1	0,3
Regioner	38 900	44,8	77,5	17,0	1,8	26,1	15,3	53,4	3,4
Totalt	36 100	42,2	49,4	19,3	8,1	46,3	17,2	26,8	1,6
2001									
Privat sektor	22 100	40,2	36,7	10,5	19,0	56,1	13,4	11,0	0,5
Statlig sektor	22 700	44,8	48,0	7,6	7,7	31,1	23,7	29,1	8,3
Kommuner	18 100	43,2	78,5	10,4	11,7	47,5	17,4	23,2	0,2
Regioner	22 200	45,1	80,0	9,4	4,0	37,5	22,1	34,1	2,2
Totalt	21 300	41,4	49,1	10,2	15,8	51,5	15,5	16,2	1,0

Källa: Lönestrukturstatistiken SCB/MI. Avrundade värden. Urvalet beskrivs i avsnittet Beskrivande statistik.

¹⁶ För att ingå i lönestrukturstatistiken 2016 ska månadslönen vara minst 12 000 kr, se SCB (2017). För övriga år har lönerestriktionen justerats med hjälp av inkomstbasbeloppet. Individer som saknar utbildningsinformation är inte med i analysen i denna rapport.

¹⁷ Utrikes födda baseras på variabeln födelseregion. Utbildningsnivåerna utgår från SUN 2000 och SUN 2020. Utbildningsnivåerna beskrivs i avsnittet Data och metod.



Pandemin startade i mars 2020 och har sedan dess påverkat den ekonomiska aktiviteten på olika sätt i sektorerna. Men det har inte haft någon större betydelse för de genomsnittliga månadslönerna. Lönerna ökade med mellan 2,3 och 1,7 procent 2020, vilket var något lägre än 2019 då de ökade med mellan 3,2 och 2,1 procent.¹⁸ Även Medlingsinstitutets studier visar att under 2020 och de första kvartalen 2021 ökade lönerna ungefär lika snabbt som tidigare.¹⁹

2001 var lönerna i genomsnitt lägst i kommunerna medan de var på nästan samma nivå i de övriga sektorerna. Även 2020 var lönerna lägst i kommunerna, och lönerna har ökat i ungefär samma takt som lönerna i regionerna och statlig sektor, ungefär 75 procent. I privat sektor ökade lönerna med 66 procent mellan 2001 och 2020.

Det finns flera skillnader mellan sektorerna. Endast i privat sektor är det en större andel män än kvinnor 2020, medan kvinnor är överrepresenterade i de andra sektorerna. Framför allt är det en stor andel kvinnor i kommuner och regioner, medan det är mer jämnt fördelat i statlig sektor. Mellan 2001 och 2020 har andelen kvinnor minskat något i kommuner och regioner, medan den har ökat i privat och statlig sektor. De anställda är några år yngre i privat sektor än i de övriga sektorerna, där skillnaderna är små framför allt 2020.

De anställdas utbildningsbakgrund skiljer sig också åt mellan sektorerna. 2020 har över 60 procent i privat sektor endast gymnasieutbildning eller lägre. I kommunerna är det ungefär hälften som har högst gymnasieutbildning. I regionerna har i stället mer än hälften av de anställda minst en längre högskoleutbildning. Inkluderas de forskarutbildade har så många som 60 procent av de anställda i staten högskoleutbildning. Högskolan ingår i statlig sektor, vilket förklarar att andelen forskarutbildade är så stor som 14 procent. Exkluderas forskarutbildade är regionerna den sektor där störst andel av de anställda har en högskoleutbildning. Inkluderas forskarutbildade är det statlig sektor som har den största andelen.

Andelen av de anställda med högskoleutbildning har ökat tydligt i alla sektorer. Andelen är lägst inom privat sektor, men det är i den sektorn där andelen med högskoleutbildning har ökat mest, med nästan 90 procent. Näst störst är ökningen inom statlig sektor där andelen ökat med knappt 60 procent.

Andelen med förgymnasial utbildning har ungefär halverats mellan 2001 och 2020, förutom i statlig sektor där den minskat ännu mer, ungefär med 80 procent. Även andelen med gymnasieutbildning har minskat i samtliga sektorer, och då mest i statlig sektor och regionerna. Sammantaget är det tydligt att utbildningskraven har ökat på hela arbetsmarknaden.

Tabell 2 beskriver personer med olika utbildningsbakgrund. Genomsnittslönerna ökar med utbildningsnivån och är högst för forskarutbildade. Från 2001 till 2020 ökade genomsnittslönen snabbast för gymnasieutbildade som hade en ökning motsvarande 65 procent. För personer med endast förgymnasial utbildning ökade genomsnittslönen med 57 procent. Lönerna för forskarutbildade ökade med 56 procent, medan de ökade med 59 procent för högskoleutbildade.

.....

¹⁸ Det var framför allt anställda med något svagare arbetsmarknadsanknytning som drabbades av nedgången på arbetsmarknaden. Till exempel minskade antalet timavlönade. Detta kan möjligen påverka den deskriptiva statistiken för 2020. Exempelvis kan andelen med olika utbildningsnivåer eller andelen utrikes födda påverkas. Jämförelser med 2019 har dock visat att förändringarna är små, och det är rimligt att inkludera 2020 i analysen. För en djupare analys av pandemin och löneutvecklingen se Medlingsinstitutet (2020).

¹⁹ Medlingsinstitutet (2021b).

Det är en större andel män än kvinnor bland anställda som är forskarutbildade, gymnasialt utbildade eller förgymnasialt utbildade. Fördelningen är jämn bland anställda med eftergymnasial utbildning, medan det är en större andel kvinnor än män bland de högskoleutbildade. Mellan 2001 och 2020 är det framför allt en stor ökning av andelen kvinnor bland de forskarutbildade. Forskarutbildade är också äldre, vilket beror på att de tar sin examen senare än övriga grupper.

Tabell 2 Beskrivande statistik för anställda med olika utbildningsnivå²⁰

	Medel-lön	Medel-ålder	Kvinnor %	Utrikes födda %	Privat sektor %	Statlig sektor %	Kommuner %	Regioner %
2020								
Förgymnasial	28 900	42,3	40,1	34,0	81,4	1,0	16,3	1,3
Gymnasial	32 000	41,7	44,1	16,2	75,9	2,2	18,4	3,4
Eftergymnasial	37 000	43,1	49,5	26,0	70,1	5,7	18,7	5,4
Högskola minst 3 år	43 500	42,1	61,9	14,9	52,5	9,0	26,4	12,1
Forskarutbildning	55 400	47,8	42,7	35,7	37,7	46,2	3,2	12,9
Totalt	36 100	42,2	49,4	19,3	68,5	5,2	20,2	6,1
2001								
Förgymnasial	18 400	46,0	42,4	12,6	79,4	3,1	16,0	1,6
Gymnasial	19 400	39,7	48,6	9,4	71,8	3,8	19,9	4,5
Eftergymnasial	23 300	41,3	51,1	11,5	57,3	9,5	24,4	8,8
Högskola minst 3 år	27 400	42,1	56,5	8,6	44,8	11,2	31,1	13,0
Forskarutbildning	35 400	47,0	27,9	21,0	33,7	49,5	3,7	13,1
Totalt	21 300	41,4	49,1	10,2	66,0	6,2	21,6	6,1

Källa: Lönestrukturstatistiken SCB/MI. Avrundade värden. Urvalet beskrivs i avsnittet Beskrivande statistik.

Den svenska arbetsmarknaden har under 2000-talet blivit mer internationell. Andelen anställda som är utrikes födda har nästan fördubblats mellan 2001 och 2020. Drygt en fjärdedel av de anställda med eftergymnasial utbildning 2020 är födda utomlands och 15 procent av de högskoleutbildade. Av de anställda med forskarutbildning är 36 procent födda utomlands och andelen är 34 procent bland anställda med förgymnasial utbildning.

Merparten av anställda med enbart förgymnasial utbildning finns i privat sektor, medan majoriteten av de forskarutbildade finns i offentlig sektor. Även

merparten av de anställda med gymnasial och eftergymnasial utbildning finns i privat sektor. Högskoleutbildade fördelar sig nästan jämnt mellan privat och offentlig sektor.

.....

²⁰ Utrikes födda baseras på variabeln födelseregion. Utbildningsnivåerna utgår från SUN 2000 och SUN 2020. Utbildningsnivåerna beskrivs i avsnittet Data och metod.

Högskoleutbildade i olika sektorer

Detta avsnitt beskriver anställda i olika sektorer som har minst 3-årig högskoleutbildning. Forskarutbildade ingår inte. Viktigt att notera är att utbildningar kan ha förändrats under perioden och därför flyttats till en annan utbildningslängd. Framför allt förändras sammansättningen av utbildningar efter Bologna-reformen då några utbildningar förlängdes, till exempel arkitekt- och civilingenjörsutbildningarna. Detta påverkar framför allt grupperna 4-årig och 5-årig högskoleutbildning.

Tabell 3 visar att den genomsnittliga månadslönen bland högskoleutbildade är högst för anställda i privat sektor och lägst för anställda i kommunerna. I genomsnitt har lönerna ökat med ungefär 59 procent från 2001 till 2020. Lönerna har ökat snabbast i

kommunerna, ungefär 73 procent och långsammast i privat sektor, ungefär 47 procent. De har ökat med ungefär 67 procent i statlig sektor och ungefär 58 procent i regionerna.

Mellan 2001 och 2020 har andelen av de högskoleutbildade som är kvinnor ökat inom alla sektorer. Bland de högskoleutbildade i privat sektor är det 2020 ungefär lika stor andel män som kvinnor, medan det är en avsevärt större andel högskoleutbildade kvinnor i övriga sektorer. Den könsmissiga skillnaden är störst i kommuner och regioner där ungefär 79 respektive 77 procent av de högskoleutbildade är kvinnor.

Andelen utrikes födda akademiker har under perioden ökat med mer än 70 procent. Det är en någorlunda jämn fördelning av utrikes födda akademiker över sektorer. Andelen är störst i regionerna och i privat sektor, men skillnaderna är små.

Tabell 3 Beskrivande statistik för högskoleutbildade i sektorerna²¹

	Medel-lön	Medel-ålder	Kvinnor %	Utrikes födda %	Högskola minst 3 år ej examen %	Högskola 3 år %	Högskola 4 år %	Högskola 5 år %
2020								
Privat sektor	46 900	40,9	49,7	15,2	15,4	40,7	31,4	12,5
Statlig sektor	40 900	42,8	62,0	14,1	10,7	38,1	37,6	13,7
Kommuner	37 600	44,0	78,8	14,1	8,2	58,3	27,5	5,9
Regioner	43 200	42,7	77,3	16,2	3,1	45,4	25,5	26,0
Totalt	43 500	42,1	61,9	14,9	11,6	45,7	30,2	12,5
2001								
Privat sektor	32 000	39,6	40,5	9,2	12,5	43,4	39,7	4,5
Statlig sektor	24 500	42,5	53,5	7,6	8,8	41,7	44,5	5,0
Kommuner	21 800	44,9	73,4	7,3	7,1	60,2	31,5	1,3
Regioner	27 300	44,0	73,8	10,3	2,1	56,3	10,2	31,5
Totalt	27 400	42,1	56,5	8,6	9,0	50,1	33,9	7,0

Källa: Lönestrukturstatistiken SCB/MI. Avrundade värden. Forskarutbildade ingår ej. I övrigt beskrivs urvalet i avsnittet Beskrivande statistik.

.....

²¹ Utrikes födda baseras på variabeln födelse-region. Utbildningsnivåerna utgår från SUN 2000 och SUN 2020. Utbildningsnivåerna beskrivs i avsnittet Data och metod.



Två utbildningslängder har ökat som andel av de högskoleutbildade under 2000-talet: andelen med 3-årig högskoleutbildning utan examen och andelen med minst 5-årig högskoleutbildning. Andelen med 3-årig och 4-årig examen har minskat något. Andelen akademiker med 5-årig utbildning är störst i regionerna. I kommunerna har andelen mer än fyrdubblats under 2000-talet, men den är fortfarande lägst. I både privat och statlig sektor har andelen mer än fördubblats, medan den har minskat något i regionerna.

Högskoleutbildades andel av de anställda på arbetsmarknaden har ökat. Det betyder att även de grupper som minskat som andel av de högskoleutbildade har ökat i antal över perioden. Hela gruppen med högskoleutbildade som har minst en 3-årig utbildning har ökat med 95 procent under perioden, vilket betyder att de har nästan fördubblats i antal. Anställda med 5-årig högskoleutbildning har ökat med 224 procent, vilket innebär att de har mer än tredubblats i antal. Även de som läst minst 3 år på högskolan men inte tagit examen har ökat mer än genomsnittet för högskoleutbildade.²²

Högskoleutbildade med olika utbildningslängd

Tabell 4 innehåller beskrivande statistik om anställda med olika lång högskoleutbildning. Den genomsnittliga månadslönen var högst bland anställda

med 5-årig utbildning 2001. Lägst var lönen för anställda högskoleutbildade som saknade examen.

Löneläget har sedan förändrats en hel del fram till 2020. För det första har månadslönen ökat snabbast för akademiker som saknar examen. För den gruppen har lönen ökat med drygt 90 procent eller nästan 19 000 kronor. Lönen är 2020 nästan densamma som för anställda med en 3-årig examen, en grupp vars lön har ökat med ungefär 55 procent.

För det andra är den genomsnittliga månadslönen inte längre högst för de med 5-årig examen utan för de med 4-årig examen. De med längst utbildning har också haft den långsammaste ökningen av lönen, ungefär 23 procent. För anställda med 4-årig examen har lönen ökat med ungefär 66 procent. Under 2000-talet har lönen således ökat signifikant långsammare för gruppen som har den längsta utbildningen.

.....

²² Egna beräkningar baserade på lönestrukturstatistiken och det urval som används i denna studie.

Tabell 4 Beskrivande statistik för högskoleutbildade med olika lång utbildning²³

	Medellön	Medel- ålder	Kvinnor %	Utrikes födda %	Privat sektor %	Statlig sektor %	Kommuner %	Regioner %
2020								
Högskola:								
minst 3 år ej examen	39 200	37,8	49,9	10,2	69,8	8,3	18,6	3,2
3 år	39 900	42,0	69,6	13,2	46,7	7,5	33,7	12,0
4 år	48 900	45,5	57,4	14,5	54,6	11,2	24,0	10,2
5 år	47 000	38,1	55,3	26,6	52,4	9,9	12,5	25,2
Totalt	43 500	42,1	61,9	14,9	52,5	9,0	26,4	12,1
2001								
Högskola:								
minst 3 år ej examen	20 500	29,1	52,8	6,5	61,9	10,9	24,3	3,0
3 år	25 700	43,4	66,0	7,7	38,8	9,3	37,3	14,6
4 år	29 500	42,9	44,7	8,5	52,5	14,7	28,9	3,9
5 år	38 100	45,6	50,8	17,6	28,3	8,0	5,6	58,1
Totalt	27 400	42,1	56,5	8,6	44,8	11,2	31,1	13,0

Källa: Lönestrukturstatistiken SCB/MI. Utbildningsnivåerna beskrivs i avsnittet Data och metod.

Andelen kvinnor och andelen utrikes födda har ökat för samtliga utbildningsnivåer. Mest har andelen kvinnor ökat bland de med 4-årig utbildning, och den har också ökat relativt mycket bland de med 5-årig högskoleutbildning. Andelen som arbetar i privat sektor har ökat mycket för alla utbildningsnivåer förutom 4-årig som endast ökat ett par procentenheter. En annan stor förändring är att de med minst 3-årig högskoleutbildning utan examen i genomsnitt är betydligt äldre 2020 än de var 2001.

Genomsnittlig ålder för de med 5-årig högskoleutbildning har, till skillnad från de med 3-årig högskoleutbildning utan examen, minskat under 2000-talet. Dessutom har andelen av de med 5-årig utbildning som arbetar i regionerna mer än halverats mellan 2001 och 2020, medan den mer än fördubblats i kommunerna och ökat med 85 procent i privat sektor.

Även för övriga utbildningslängder har fördelningen över sektorer förändrats, men 5-årig utbildning har

den största förändringen. Drygt hälften av de med 5-årig högskoleutbildning arbetar i privat sektor 2020, medan ungefär en fjärdedel arbetar i regionerna. Fördelningen var nästan spegelvänd 2001. Då arbetade ungefär 58 procent i regionerna, och endast 28 procent i privat sektor. En förklaring till detta är förlängningen av vissa utbildningar som skedde i och med Bolognareformen. Innan reformen dominerades de 5-åriga utbildningarna av utbildningar inom hälso- och sjukvård. Efter Bolognareformen har andelen inom teknik och tillverkning i stället ökat kraftigt.²⁴

.....

²³ Utrikes födda baseras på variabeln födelseregion. Utbildningsnivåerna utgår från SUN 2000 och SUN 2020. Utbildningsnivåerna beskrivs i avsnittet Data och metod.

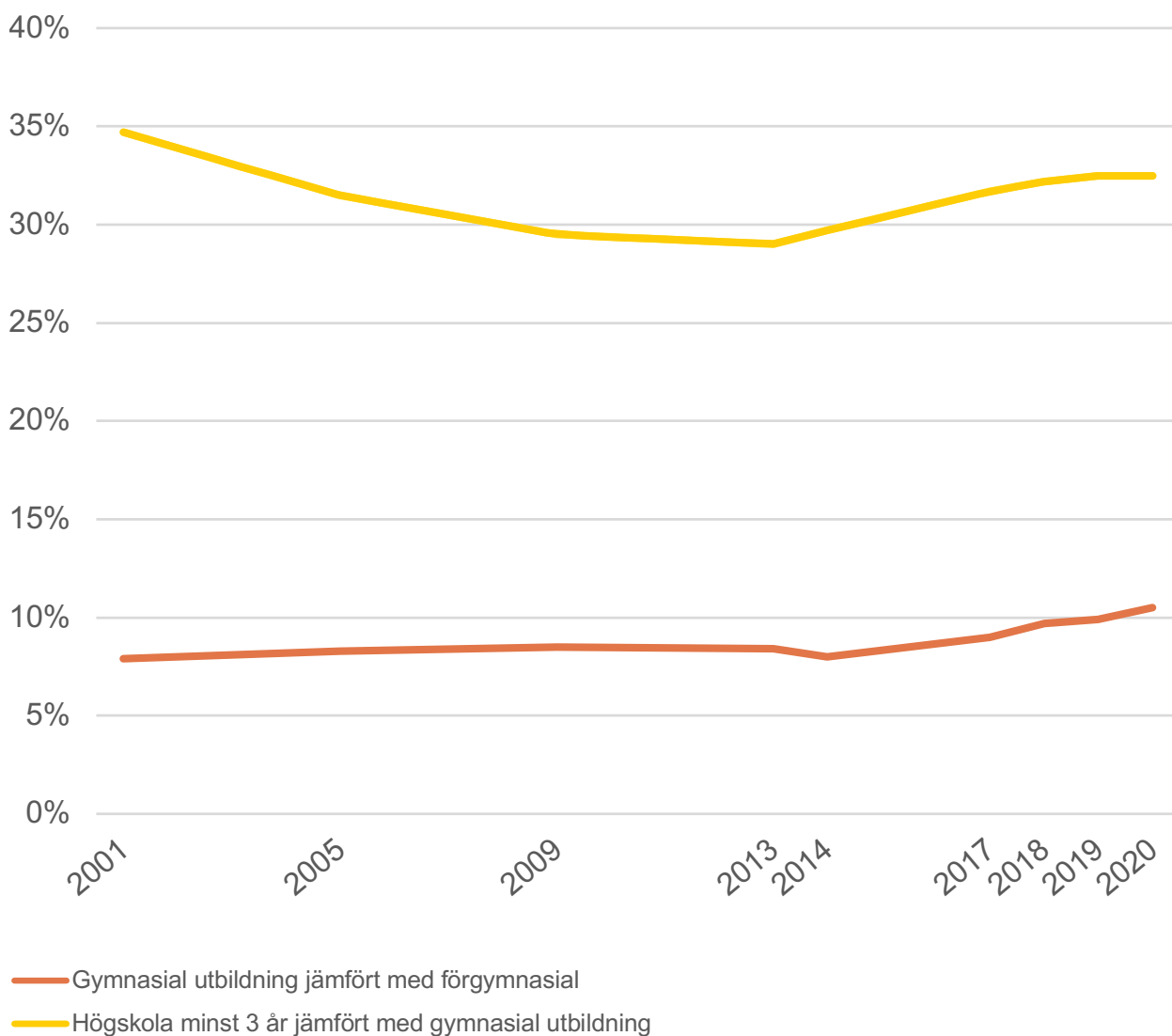
²⁴ Egna beräkningar baserade på lönestrukturstatistiken och det urval som används i denna studie.

Utbildningspremier

Den beskrivande statistiken i föregående avsnitt har visat att arbetsmarknaden har blivit mer utbildningsintensiv under 2000-talet. I detta avsnitt presenteras beräkningar för hur lönepremierna för utbildning har utvecklats under samma period. Resultaten har tagits fram med regressioner som kontrollerar för ålder och kön och det är samma specifikation varje år. Inledningsvis presenteras premier för både högskoleutbildning och gymnasieutbildning.

Figur 3 visar att lönepremien för högskoleutbildning föll med ungefär 6 procentenheter mellan 2001 och 2013, vilket motsvarar en minskning med ungefär 16 procent. Något liknande fall observeras inte för gymnasieutbildade. Högskolepremien ökade sedan ett par procentenheter mellan 2013 och 2017 och har sedan dess legat kvar på den nivån. Det innebär att ungefär hälften av den tidigare nedgången är återhämtad. Premien för gymnasiestudier har också ökat med ett par procentenheter sedan 2014 och är något högre 2020 än den varit tidigare år.

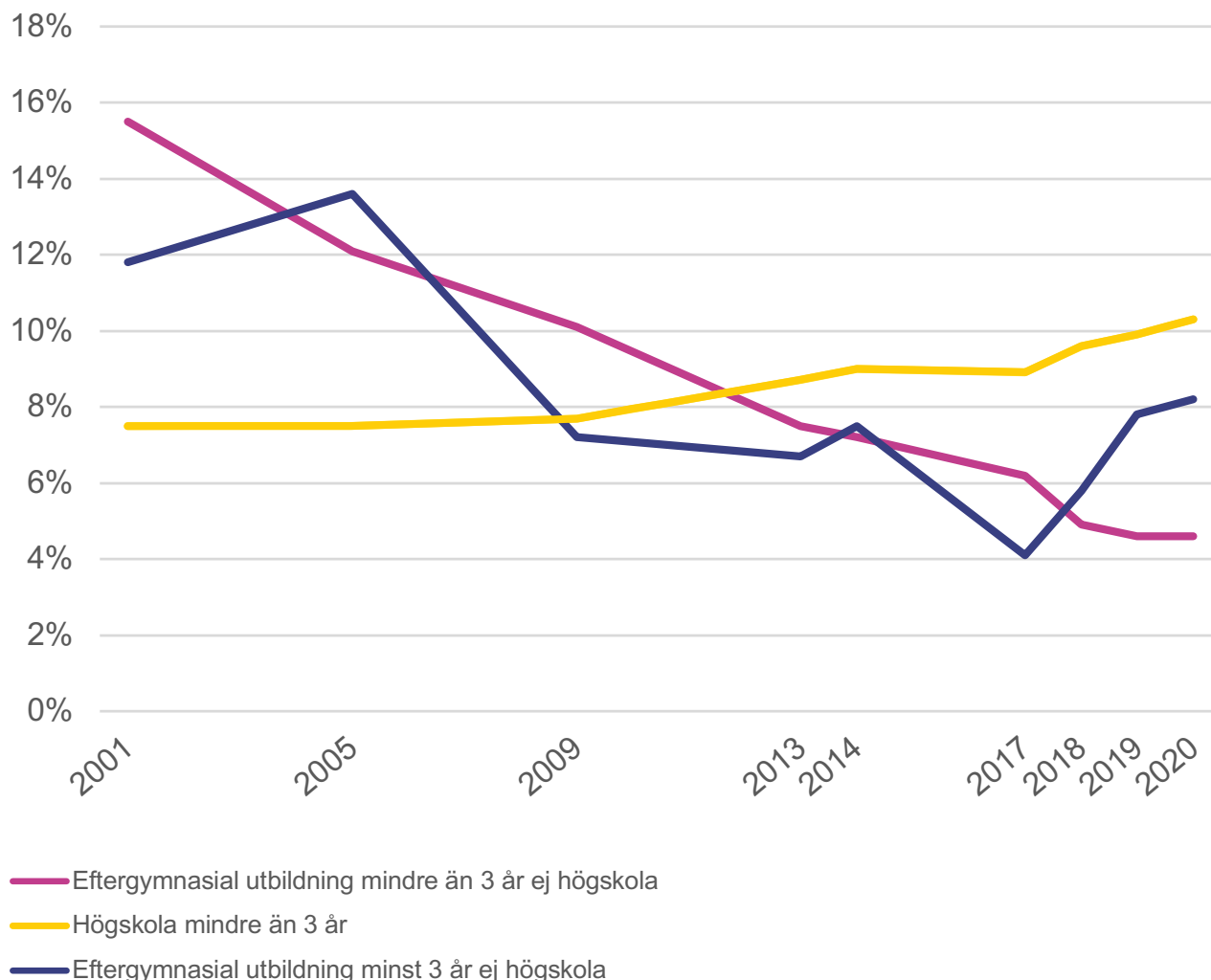
Figur 3 Lönepremier för högskoleutbildning och gymnasieutbildning



Not: Beräkningarna tar hänsyn till ålder och kön. I högskola ingår de som har minst 3 års högskoleutbildning, men inte forskarutbildning. I gymnasial utbildning ingår gymnasieutbildade oavsett utbildningslängd. Utbildningsnivåerna beskrivs i avsnittet Data och metod.

I figur 4 visas lönepremier för kort och lång eftergymnasial utbildning som inte är högskoleutbildning samt premien för högskoleutbildning kortare än 3 år. Under 2000-talet har även eftergymnasial utbildning utanför högskolan ökat. Det gäller i synnerhet utbildningar inom ramen för yrkeshögskolan.²⁵

Figur 4 Lönepremier för kort högskoleutbildning och eftergymnasial utbildning som ej är högskola



Not: Beräkningarna tar hänsyn till ålder och kön. Samtliga utbildningsnivåer jämförs med 3-årig gymnasieutbildning. Utbildningsnivåerna beskrivs i avsnittet Data och metod.

Under 2000-talet har de eftergymnasiala utbildningarna utanför högskolan haft en fallande lönepremie. Premien för den kortare eftergymnasiala utbildningen har fallit från cirka 15 procent till 5 procent, det vill säga den har minskat med ungefär två tredjedelar. Premien för högskoleutbildning kortare än 3 år var relativt stabil första halvan av perioden, för att sedan öka ett par procentenheter fram till 2020.

Utbildningspremier i olika sektorer

Behoven av kompetens och möjligheterna att erbjuda goda lönevillkor varierar mellan sektorer. Internationell konkurrenskraft sätter en ram för många verksamheter i privat sektor, och offentlig sektor styrs av politiska beslut om utgifter och skattetryck.

²⁵ Andric och Regnér (2018) beskriver utvecklingen.



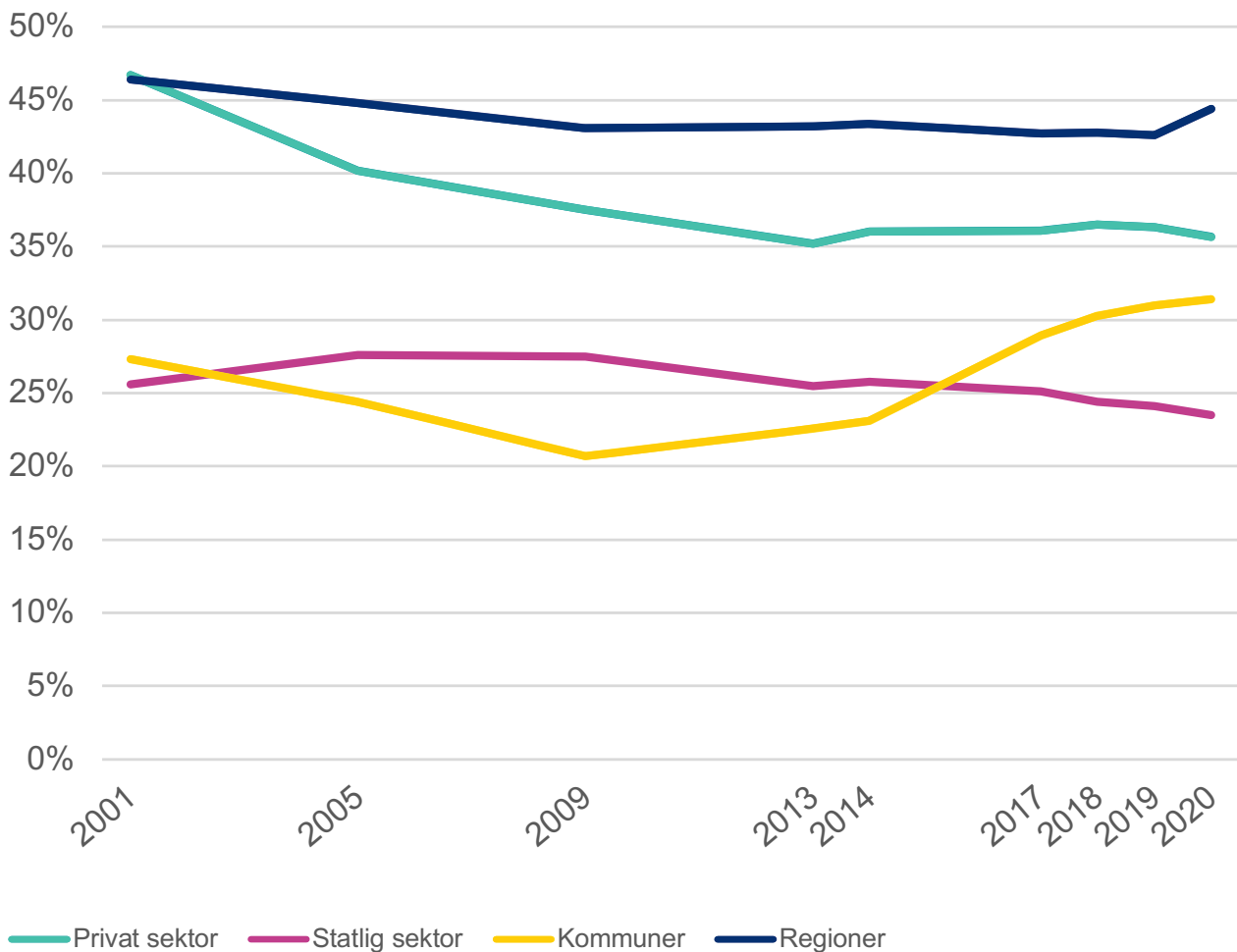
Högskolepremien utvecklas olika över tid i de olika sektorerna.

Det lönenormerande märket sätter ramen för löneökningarna på hela arbetsmarknaden. Men det finns inga formella hinder för att sätta löner efter kunskap och kompetens eller låta löner påverkas av långsiktiga behov i verksamheten. Det innebär att det går att sprida löner inom ramen för löneökningar.

Kunskap skulle kunna värderas på ungefär samma sätt i olika sektorer, det vill säga löner för högskoleutbildade relativt gymnasieutbildade skulle kunna vara ungefär lika höga. Högskolepremien skulle således kunna vara ungefär lika stor i olika sektorer. Figur 5 visar att det inte gäller.

I stället varierar högskolepremien kraftigt, vilket betyder att avkastningen av en genomsnittlig högskoleutbildning skiljer sig åt mellan sektorer. Över i stort sett hela perioden är den högst i regionerna medan den är omväxlade lägst i statlig sektor och kommunerna.

Figur 5 Lönepremier för högskoleutbildning inom olika sektorer



Not: Beräkningarna tar hänsyn till ålder och kön. I högskoleutbildning ingår de som har minst 3 års högskoleutbildning, men inte forskarutbildning. Högskoleutbildade jämförs med samtliga gymnasieutbildade i sektorn oavsett utbildningslängd. Utbildningsnivåerna beskrivs i avsnittet Data och metod.

Premien utvecklas också olika över tid i de olika sektorerna. Den faller trendmässigt i privat sektor fram till 2013. Högskolepremien i privat sektor minskade med ungefär 12 procentenheter, vilket motsvarar en minskning med 25 procent. Därefter har premien legat på ungefär samma nivå.

I kommunerna föll den fram till 2009 för att därefter öka, framför allt efter 2014. Skillnaden i högskolepremien mellan privat sektor och kommuner har minskat tydligt över perioden.

I statlig sektor ökar högskolepremien något i början av perioden för att sedan plana ut till 2009 och därefter falla svagt fram till 2020. Högskolepremien var under flera år högre i statlig sektor än i kommunerna, men 2020 är den lägre i statlig sektor än i någon annan sektor. År 2009 var högskolepremien i statlig sektor ungefär 7 procentenheter högre än kommunernas. Under den senare halvan av perioden har högskolepremien i staten haft en negativ utveckling och är 2020 ungefär 8 procentenheter lägre än i kommunerna.

Regionerna har den högsta högskolepremien, men trenden är svagt fallande fram till 2019. Premien ökade några procentenheter 2020. Sammantaget har högskolepremien förändrats minst i regionerna.

Utbildningspremier för olika långa högskoleutbildningar

Högskoleutbildning är heterogen. Det finns många inriktningar som kan läsas som grundutbildning, på avancerad nivå och forskarnivå. Det finns också skillnader i utbudet mellan lärosäten, vilket i sin tur ger en regional variation i utbudet. Många som börjar en högskoleutbildning hoppar av, och inom vissa ämnesområden har knappt hälften tagit examen tre år efter den formella examenstiden.²⁶ På arbetsmarknaden kan denna heterogenitet speglas i en variation av löner.

I detta avsnitt granskas om lönepremien varierar mellan anställda med högskoleutbildning av olika längd. De grupper som studeras framgår av figur 6 som visar lönepremier för anställda med 3, 4 eller minst 5 år långa högskoleutbildningar som tagit ut examen samt för de med minst 3 års högskoleutbildning som inte tagit ut examen. Forskarutbildade ingår inte. Resultaten visar att utbildningens längd och examen har betydelse för lönen.

.....

²⁶ Se t.ex. <https://www.uka.se/om-oss/aktuellt/nyheter/2019-05-16-nya-tabeller-om-genomstromningen-pa-hogskolan.html>

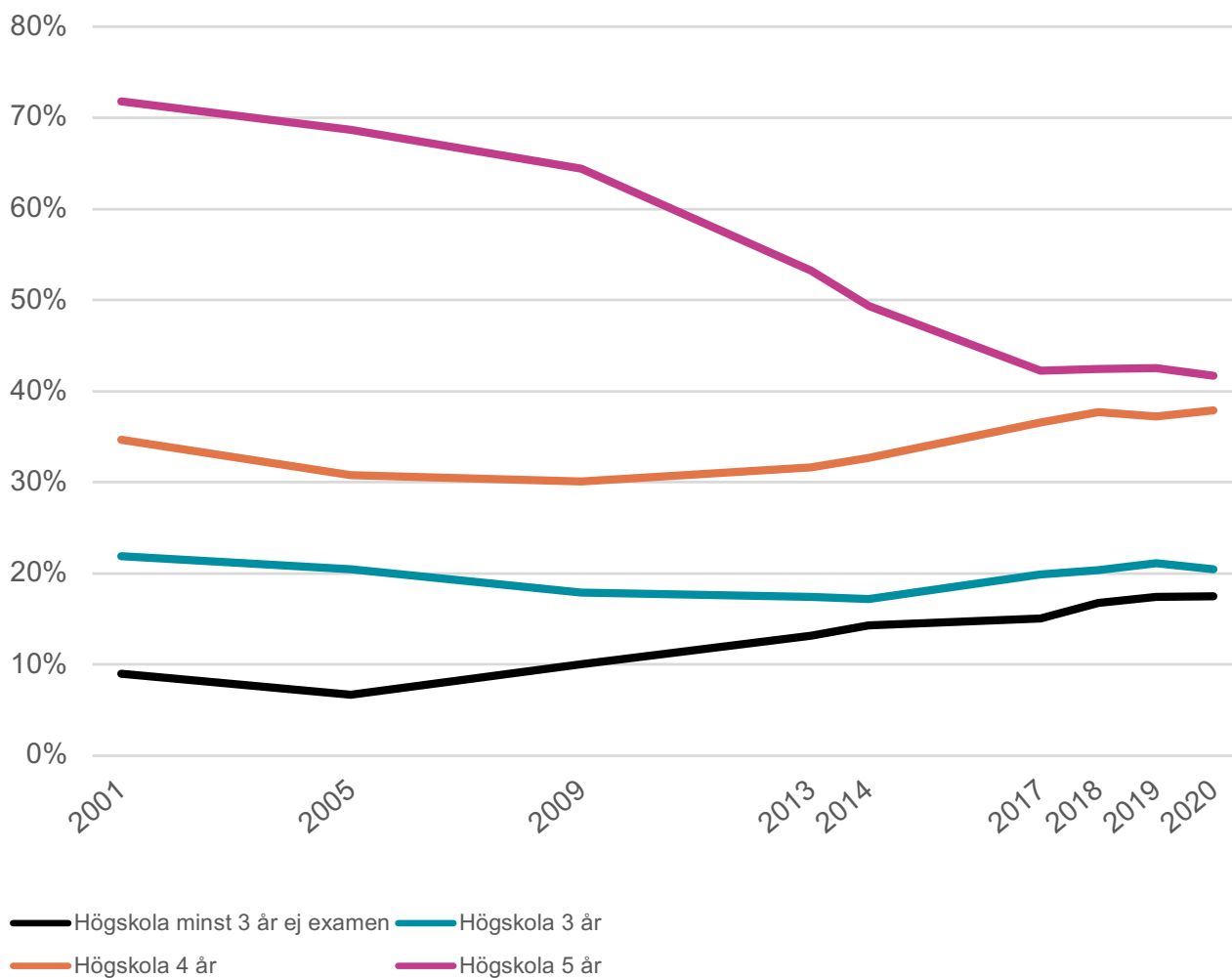


Resultaten visar att utbildningens längd och examen har betydelse för lönen.

I början av perioden var det stora skillnader i nivå mellan de olika utbildningslängderna. Framför allt var högskolepremier signifikant högre för de med minst 5-årig högskoleutbildning. Premien för 5-årig högskoleutbildning var mer än dubbelt så hög som premien för de med 4-årig högskoleutbildning.

Anställda med högskoleutbildning om minst 3 år men som inte hade tagit ut någon examen hade lägst premie. De hade mindre än hälften så hög premie som de med 3-årig högskoleutbildning som hade tagit ut examen.

Figur 6 Lönepremier för olika långa högskoleutbildningar



Not: Beräkningarna tar hänsyn till ålder och kön. Lönepremier beräknas i relation till 3-årig gymnasieutbildning. Forskarutbildade ingår inte i högskola 5 år. Utbildningsnivåerna beskrivs i avsnittet Data och metod.

Under perioden har skillnaden mellan utbildningslängderna minskat kraftigt, och premierna har utvecklats olika. För högskoleutbildade med minst 3 års högskoleutbildning men som inte tagit någon examen har premien ökat trendmässigt sedan 2005. För anställda som har en 3-årig högskoleutbildning och examen har premien legat på ungefär samma nivå över hela perioden. Skillnaden mellan dessa två kategorier var i början av perioden ungefär 13 procentenheter. I slutet av perioden är skillnaden endast 3 procentenheter.

Lönepremier för anställda med en 4-årig högskoleutbildning föll i början av perioden för att sedan ligga kvar på den nivån under några år. Under den senare halvan av perioden har den ökat och närmast sig lönepremier för anställda med 5-årig utbildning. I början av 2000-talet var skillnaden mellan 4-årig och 5-årig högskoleutbildning ungefär 37 procentenheter. Vid periodens slut var skillnaden endast ungefär 4 procentenheter.

Skillnaden i lönepremie mellan utbildningar av olika längd har alltså minskat betydligt under 2000-talet.

Undantaget är skillnaden mellan 3-årig och 4-årig högskoleutbildning. Där har skillnaden i stället ökat under perioden.

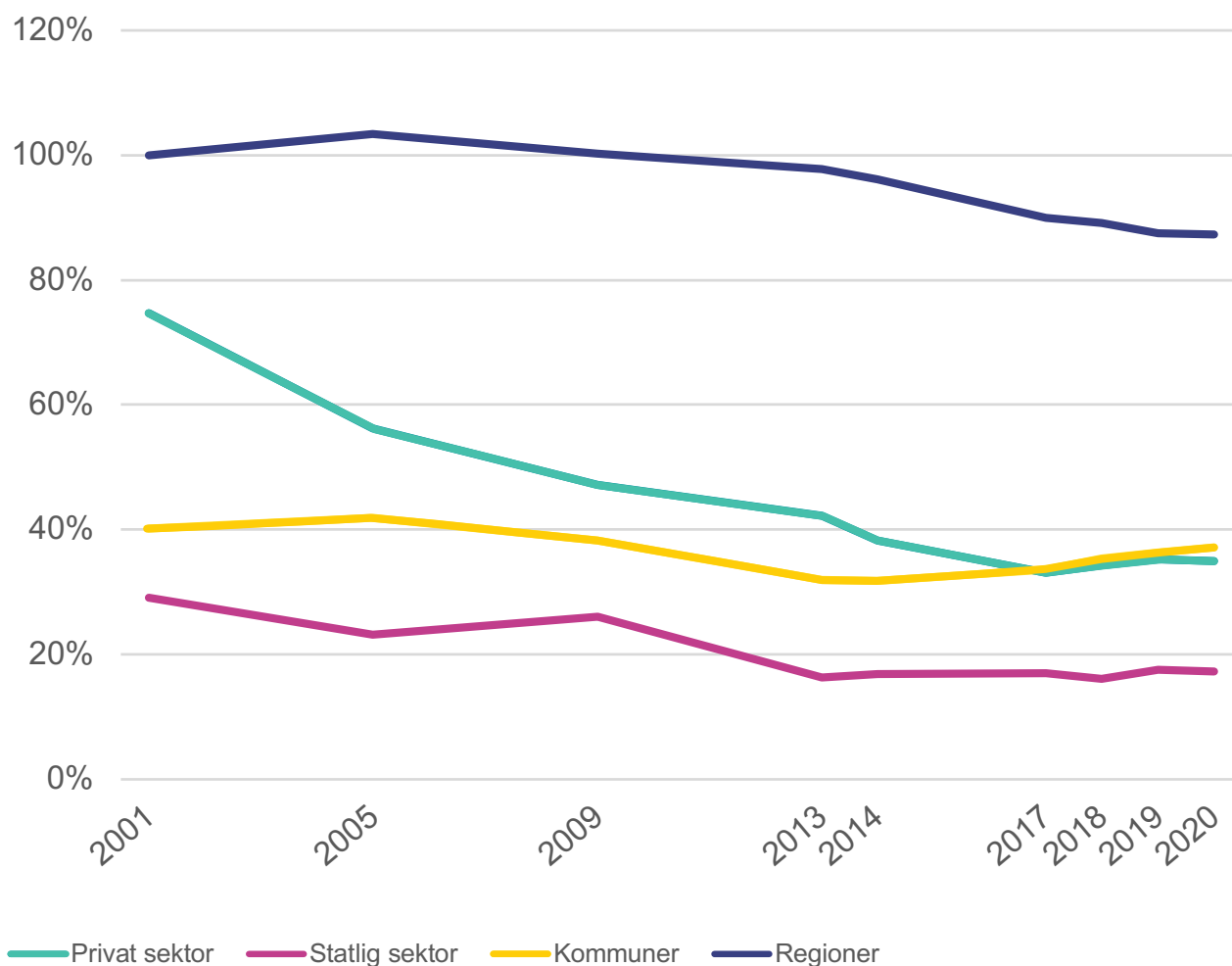
Utbildningspremier för olika långa högskoleutbildningar uppdelat på sektor

I den offentliga debatten lyfts ofta att de nya jobben kräver alltmer av kvalificerade högskolekunskaper. En högskoleutbildad med lång utbildning har djupa grundkunskaper och bör ha lätt att ta till sig ny kunskap. Lång högskoleutbildning borde därför värderas relativt högt på arbetsmarknaden.

Men resultaten i föregående avsnitt visar att under de senaste 20 åren har relativlönerna för anställda med långa högskoleutbildningar successivt växlats ner. Det är något överraskande då arbetsgivare samtidigt har skruvat upp utbildningskraven. Det finns således skäl att titta närmare på premien för den längre utbildningen. En start är att granska om det finns skillnader mellan sektorer. Högskoleutbildningens längd kan ha olika betydelse för löner i olika sektorer, och premierna kan utvecklas olika över tid.

Figur 7 visar att lönepremien för 5-årig högskoleutbildning varierar kraftigt mellan sektorerna. Premien är högst i regionerna och lägst i statlig sektor.

Figur 7 Lönepremier för 5-årig högskoleutbildning i olika sektorer



Not: Beräkningarna tar hänsyn till ålder och kön. Lönepremien beräknas i relation till 3-årig gymnasieutbildning i sektorn. Forskarutbildade ingår inte i högskola 5 år. Utbildningsnivåerna beskrivs i avsnittet Data och metod.

Figur 7 visar också att utvecklingen sett väldigt olika ut i olika sektorer. Till exempel är förändringen endast ett par procentenheter i kommunerna. I privat sektor däremot faller premien kraftigt. Premien i privat sektor mer än halveras mellan 2001 och 2020. I början av perioden var premien näst högst i privat sektor, men i slutet av perioden är den ungefär lika hög i privat sektor som i kommunerna. Det framgår också att premien för privat sektor började falla före Bolognareformen 2007.

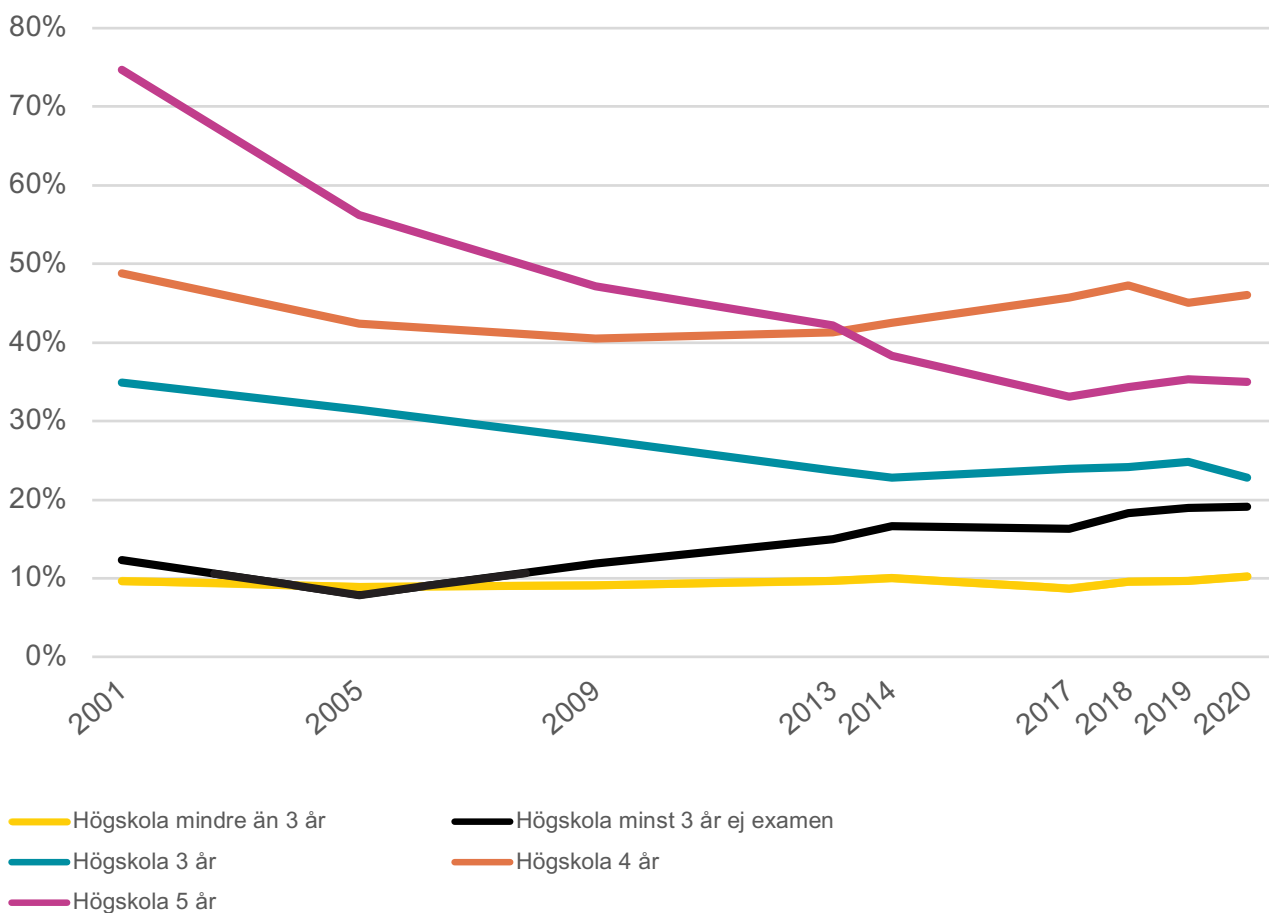
Premien har fallit även i regionerna och i statlig sektor. I regionerna minskar den med 16 procentenheter och i staten med 12 procentenheter. Även i

kommunerna föll premien under några år, men den har återhämtat sig något i slutet av perioden. Den återhämtningen har inte skett i övriga sektorer.

Privat sektor

Figur 8 visar lönepremier för olika långa högskoleutbildningar i privat sektor. Resultaten tyder på att lönespridningen mellan anställda med olika långa utbildningar har minskat under 2000-talet. Minskningen förklaras av att lönepremien för 5-åriga högskoleutbildningar har halverats mellan 2020 och 2001. Under perioden har även premien för 3-åriga högskoleutbildningar minskat. Men spridningen har framför allt tryckts ihop från toppen.

Figur 8 Lönepremier för olika långa högskoleutbildningar i privat sektor



Not: Beräkningarna tar hänsyn till ålder och kön. Lönepremien beräknas i relation till 3-årig gymnasieutbildning i sektorn. Forskarutbildade ingår inte i högskola 5 år. Utbildningsnivåerna beskrivs i avsnittet Data och metod.

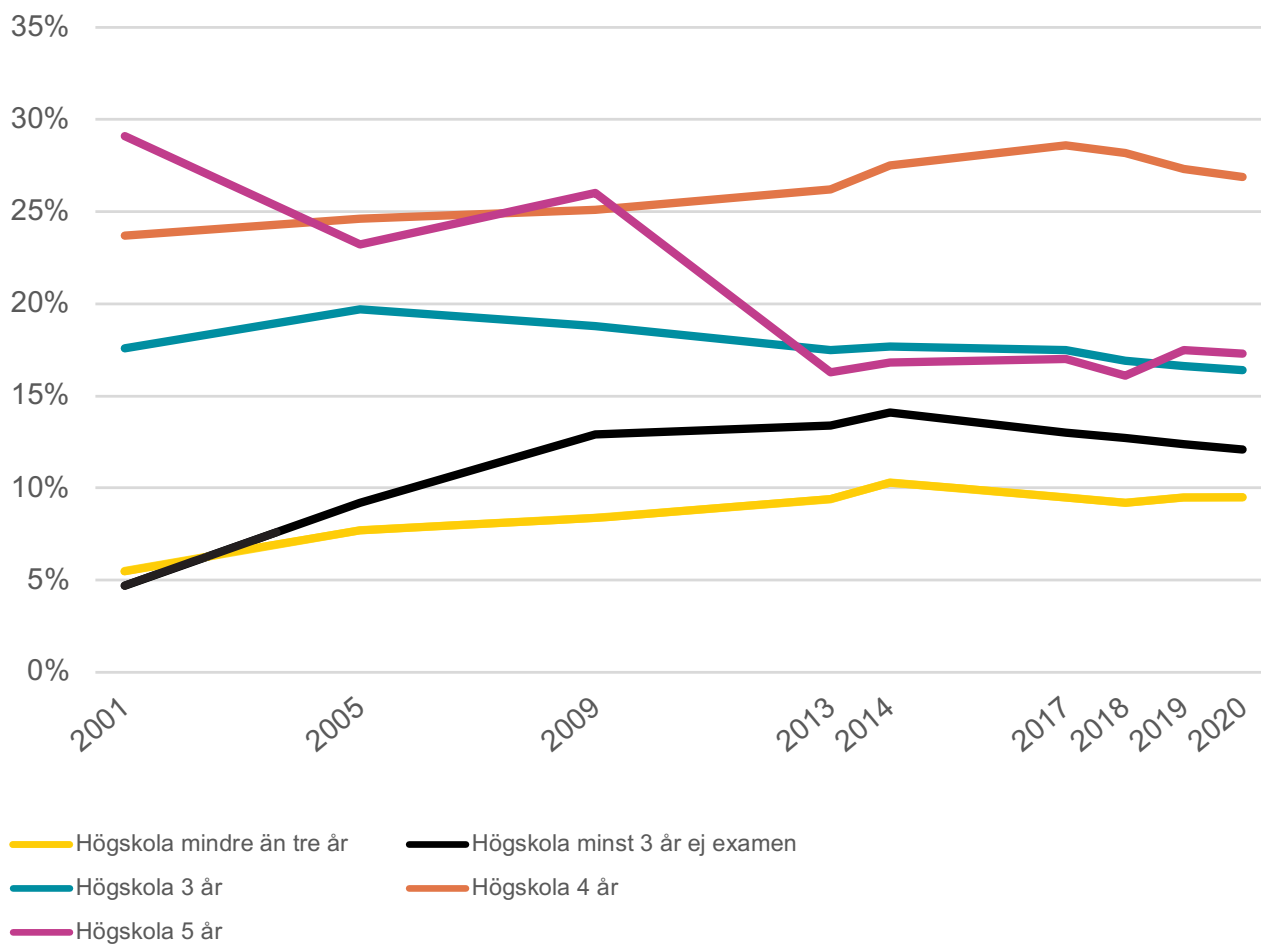
Premien för högskoleutbildning som är kortare än 3 år har legat på ungefär samma nivå under hela 2000-talet. Premien för anställda med minst 3-åriga utbildningar utan examen har ökat efter 2005, och premien har närmats sig den för anställda med en 3-årig examen. I privat sektor har premien för 4-åriga

utbildningar varit lika hög eller högre än den för 5-åriga högskoleutbildningar sedan 2013. Det skiljer mer än 10 procentenheter 2020. I privat sektor är det relativt sett mer lönsamt med 4-årig än 5-årig högskoleutbildning.

Statlig sektor

Figur 9 visar att lönerna för högskoleutbildade är mer sammanpressade i statlig än i privat sektor. De 5-åriga högskoleutbildningarna hade högst premie 2001. Sedan har premien gradvis växlats ned under perioden, och 2020 var premien i stället högst för 4-åriga högskoleutbildningar. En stor justering skedde mellan 2009 och 2013 då den 5-åriga högskoleutbildningens premie minskade med ungefär 10 procentenheter och hamnade i nivå med en 3-årig högskoleutbildning.

Figur 9 Lönepremier för olika långa högskoleutbildningar i statlig sektor



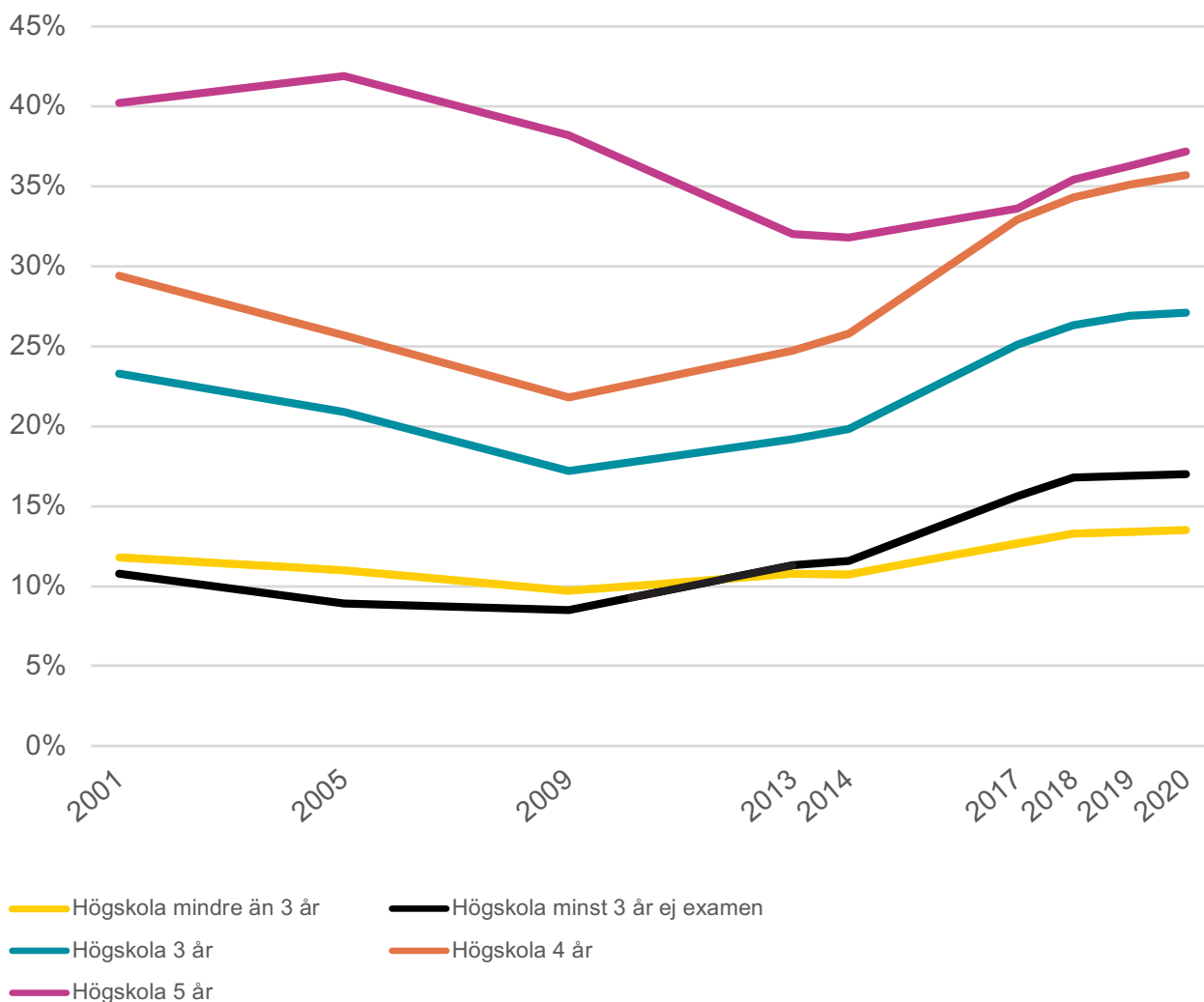
Not: Beräkningarna tar hänsyn till ålder och kön. Lönepremier beräknas i relation till 3-årig gymnasieutbildning i sektorn. Forskarutbildade ingår inte i högskola 5 år. Utbildningsnivåerna beskrivs i avsnittet Data och metod.

Kommuner

Figur 10 visar lönepremier för olika utbildningslängder i kommunerna. Premierna för högskoleutbildning mindre än 3 år och högskoleutbildning minst 3 år utan examen var ungefär lika höga under första delen av perioden. Därefter är premien något högre för minst 3-årig högskoleutbildning utan examen. För perioden 2014–2020 gäller att längre utbildning har högre lönepremie. Sett över hela perioden finns det tydliga skillnader i premierna, framför allt mellan minst 3-årig högskoleutbildning utan examen, högskola 3 år och högskola 4 år.

5-åriga högskoleutbildningar har under hela perioden haft den högsta lönepremien. I början av perioden var lönepremien drygt 10 procentenheter högre än den för 4-åriga utbildningar. Men från 2005 till 2014 minskade premien snabbt, och 2017 var den nästan på samma nivå som för 4-åriga utbildningar. Men till skillnad mot privat och statlig sektor är premien för 5-åriga utbildningar fortfarande något högre än den är för 4-åriga utbildningar.

Figur 10 Lönepremier för olika långa högskoleutbildningar i kommunerna



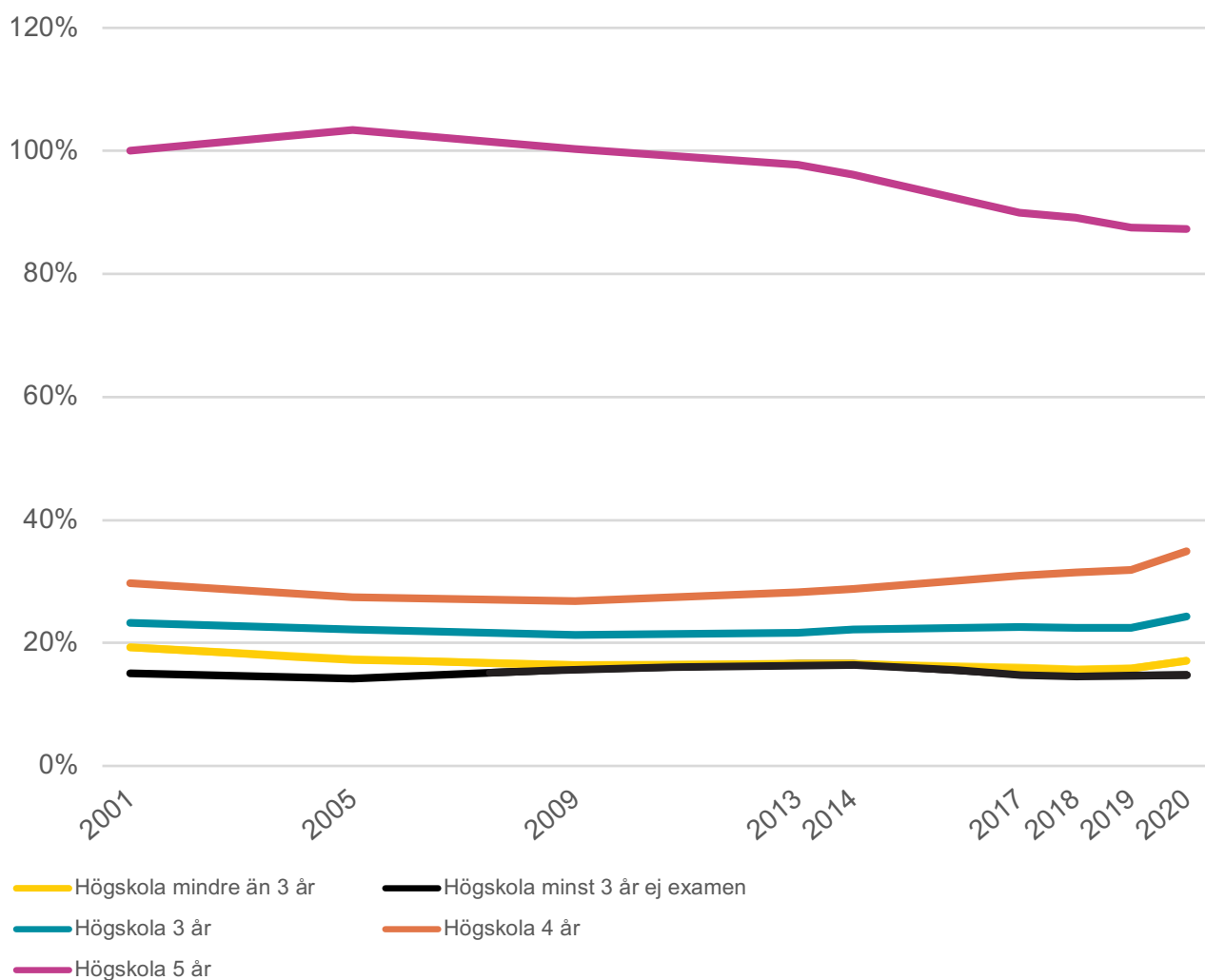
Not: Beräkningarna tar hänsyn till ålder och kön. Lönepremien beräknas i relation till 3-årig gymnasieutbildning i sektorn. Forskarutbildade ingår inte i högskola 5 år. Utbildningsnivåerna beskrivs i avsnittet Data och metod.

Regioner

Figur 11 visar lönepremier för olika utbildningslängder i regionerna. Till skillnad mot övriga sektorer värderas den 5-åriga högskoleutbildningen signifikant högre än övrig högskoleutbildning. Det gäller över hela perioden. Premien minskar dock under perioden, samtidigt som premien för den 4-åriga ökar, vilket kan tyda på en viss omprioritering i sektorn. Även premien för 3-årig högskoleutbildning ökar något det sista året.

Premierna för övriga utbildningar har förändrats marginellt under perioden. Högskoleutbildning kortare än 3 år hade en något högre lönepremie än minst 3-åriga högskola utan examen fram till 2009. Perioden 2009–2014 värderades de likvärdigt. Skillnaderna mellan premierna har ökat något fram till 2020 till förmån för den kortaste högskoleutbildningen.

Figur 11 Lönepremier för olika långa högskoleutbildningar i regionerna



Not: Beräkningarna tar hänsyn till ålder och kön. Lönepremien beräknas i relation till 3-årig gymnasieutbildning i sektorn. Forskarutbildade ingår inte i högskola 5 år. Utbildningsnivåerna beskrivs i avsnittet Data och metod.

I regionerna är mönstret att längre utbildning ger högre lön, förutsatt att det finns en examen. Examens betydelse blir också tydlig genom att högskoleutbildning om minst 3 år ej examen har lägre premie än 3-åriga utbildningar. Det sistnämnda gäller inte bara i regionerna utan i samtliga sektorer.



Avslutande diskussion

Denna rapport har granskat högskolepremier under perioden 2001–2020. Resultaten visar att premien minskade fram till 2013, samt att fallet var särskilt tydligt i privat sektor och i kommunerna. Därefter har högskolepremien ökat svagt till 2020, men inte kommit tillbaka till nivån som gällde 2001. I statlig sektor faller premien även efter 2013, medan det sker en successiv ökning samma period i kommunerna.

Resultaten visar också att lönepremien varierar med längden på högskoleutbildningen, samt att skillnaderna mellan olika långa högskoleutbildningar minskar över tid. Lönepremien för utbildningar som är 5 år eller längre har fallit kraftigt under perioden, framför allt i privat sektor och statlig sektor. I dessa sektorer är lönepremien högre för en 4-årig än för en 5-årig högskoleutbildning.

Samhället, utbildningssystemet, näringslivet och arbetsmarknaden är under ständig förändring, och det påverkar både utbudet och efterfrågan på arbetskraft. Strukturella förändringar, politiska beslut och ekonomiska kriser kan snabbt slå igenom på anställdas löner. Förutsättningarna för lönesättningen varierar också mellan sektorerna. Löner påverkas av efterfrågan på och utbudet av arbetskraft, men i offentlig sektor är de också beroende av politiska beslut och prioriteringar. Inom privat sektor styrs lönesättningen av produktivitet utveckling och internationell konkurrenskraft.

Under perioden som täcks i denna rapport finns det flera faktorer som kan ha satt ett tryck nedåt på

relativlönen för högskoleutbildade. Perioden inleds med att en finansbubbla spricker och medför en kraftig omställning inom den då växande IT-sektorn. Många företag gick i konkurs, och den svenska aktiemarknaden tappade kraftigt i värde. Krisen medförde en strukturomvandling i branschen, och stora etablerade företag skar ned på personal. Grupper som direkt drabbades var dataprogrammerare, IT-konsulter och ingenjörer.

Nästa kris börjar 2007 med att en bolånebubbla i USA spricker och fortplantar sig till en global finansiell kris 2008–2010. I Europa leder det till en skuldcrisis som hotade det finansiella systemet i flera euro-länder. Först 2012 nåddes en viss balans. Perioden avslutas med corona-krisen som började i mars 2020 och som fortfarande pågår i vissa länder. Dessa ekonomiska kriser slog hårdare mot vissa branscher än andra, samtidigt har de bidragit till effektiviseringar och utveckling av nya verksamheter.

Strukturella förändringar kännetecknas av omställning och utveckling. Arbetsuppgifter kan tillkomma och försvinna, och vissa jobb kan helt avvecklas. Även högskoleutbildade påverkas av förändringar, och vissa kan ha varit tvungna att gå ned i lön för ett nytt jobb. Utvecklingen av nya verksamheter kan också medföra att arbetsgivarnas behov av kompetens förändras. Det är möjligt att vissa arbetsgivare bedömer att högskoleutbildade inte alltid har de kvalifikationer som de efterfrågar. Det kan vara fallet om högskoleutbildningen inte ger tillräckligt goda kunskaper eller om arbetsgivarna efterfrågar nya

typer av kompetenser och kvalifikationer. Arbetsgivare kan hantera det genom att anställa högskoleutbildade, men till relativt lägre löner och med längre upplärningstid.

Andelen högskoleutbildade har ökat snabbt inom alla sektorer under 2000-talet. I genomsnitt ökade andelen anställda med minst 3 års högskoleutbildning med ungefär 65 procent mellan 2001 och 2020. I privat sektor har andelen nästan fördubblats, och i statlig sektor har den ökat med ungefär 60 procent. Det innebär att högskoleutbildning inte längre är lika unikt, och det kan ha medfört att fler högskoleutbildade får jobb där lönen är relativt lägre än tidigare.

De senaste åren har både högskolepremien och gymnasiepremien ökat något. Det kan vid en första anblick se ut som att det varit en ökad efterfrågan på högskoleutbildad arbetskraft generellt. Men utvecklingen kan också bero på att efterfrågan ökat inom en viss sektor eller bransch. Analysen av sektorernas högskolepremier visar att efter fallet i början av 2000-talet har premien fortsatt att falla i statlig sektor, medan den har legat still i privat sektor. Det är endast i kommunerna som premien successivt har ökat de senaste åren, och det slår igenom på premien för hela arbetsmarknaden. Ökningen sammanfaller med att staten har gjort särskilda satsningar på lärarnas löner.

I rapporten analyseras även lönepremier för utbildningar av olika längd. Analysen visar intressanta skillnader mellan både utbildningar av olika längd och sektorer. Den 5-åriga högskoleutbildningen har i genomsnitt den högsta lönepremien, men premien faller trendmässigt under 2000-talet. Det gäller i synnerhet i privat och statlig sektor. I privat sektor har premien mer än halverats, medan den har fallit med ungefär 40 procent i staten. I båda sektorerna är lönepremien år 2020 lägre för 5-åriga högskoleutbildningar än den är för 4-åriga högskoleutbildningar.

Flera utbildningar förlängdes i samband med Bolognareformen 2007. Innan Bolognareformen dominerades gruppen med 5-åriga högskoleutbildningar av hälso- och sjukvårdsutbildningar. Efter reformen har den gruppen minskat som andel, medan teknik och tillverkning och även lärarutbildning och pedagogik har ökat som andel. Den förändrade sammansättningen i gruppen kan vara en delförklaring till fallet i premien.

Men resultaten visar också att premien för 5-åriga högskoleutbildningar har minskat under hela 2000-talet.

I privat sektor skedde dessutom en stor del av fallet i premien redan före Bolognareformen. Det är tydligt att det i privat sektor är mindre lönsamt med en lång högskoleutbildning 2020 än 2001.

Samtidigt har gruppen med 5-årig högskoleutbildning ökat, både i privat sektor och på resten av arbetsmarknaden. I antal har de mer än tredubblats bland de anställda. Det ökade utbudet kan vara ytterligare en orsak till fallet i premien. Dessutom kan den tekniska utvecklingen ha bidragit till att en del jobb som de med längre högskoleutbildning hade i början av 2000-talet försvunnit.

I den offentliga debatten förs det ofta fram att utvecklingen på arbetsmarknaden går mot ökade behov av de färdigheter som akademiker får i högskolan. De nya kvalificerade jobben antas kräva fler personer med lång högskoleutbildning. Den fallande premien kan vara en signal att behovet är mindre än väntat, eller att arbetsgivare i privat och statlig sektor i alla fall inte är beredda att betala för den kunskapen.

Den försämrade lönsamheten för långa utbildningar är också intressant utifrån den förlängning av utbildningar och den nya masterexamen som Bolognareformen medförde. Det är inte säkert att en längre utbildning lönar sig bättre än en kortare. Framför allt inte om kostnader för utbildning såsom utebliven inkomst och studielån tas med i analysen. För att högskoleutbildningen ska vara lönsam är valet av utbildningsinriktning avgörande.

Resultaten kan också diskuteras utifrån aktuella frågor om omställning och kompetensutveckling. Det är inte självklart att det bästa alternativet är att läsa en lång utbildning tidigt i livet. Kanske är det bättre att läsa en kortare högskoleutbildning, för att sedan återkomma till högskolan flera gånger under arbetslivet och fylla på med kunskap.

Slutligen är det inte säkert att den återhämtning som ses för lönepremien fortsätter. Återhämtningen sker främst i kommunerna och sammanfaller med statliga lönesatsningar. I övriga sektorer ligger premien stilla eller fortsätter att falla. Det betyder att det inte är någon generell återhämtning som skett, och det är oklart hur högskolepremien kommer utvecklas framöver. Det är inte självklart att staten kommer fortsätta med särskilda lönesatsningar för högskoleutbildade. Om förutsättningarna ändras i kommunerna kan återhämtningen snabbt raderas ut.

Litteratur

Andric A. och Regnér, H. (2018). *Yrkehögskolan – en väg till ny kunskap och kompetens.* Saco.

Andric A. och Regnér, H. (2021). *Flera vägar till kvalificerad kompetens. Eftergymnasial utbildning på 2020-talet.* Saco.

Björklund A., Fredriksson P., Gustafsson J-E. och Öckert B. (2010). *Den svenska utbildningspolitikens arbetsmarknadseffekter: Vad säger forskningen? Rapport 2010:13.* Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering.

Edin P-A. och Holmlund B. (1995). *The Swedish wage structure: the rise and fall of solidarity wage policy? I Differences and Changes in Wage Structures (Red) R. Freeman och L. Katz, University of Chicago Press, Chicago, sid. 307–343.*

Gustavsson M. (2006). *The evolution of the Swedish wage structure: new evidence for 1992–2001.* *Applied Economics Letters*, 13, sid. 279–286.

Holmlund L. och Regnér H. (2011). *Earnings of students who change universities.* *Education Economics*, Taylor & Francis Journals, vol. 20(5), sid. 538–548.

Ljunglöf T. och Simonsen, L. (2020). *Lönar sig högre utbildning? Livslönerapport 2020.* Saco.

Medlingsinstitutet (2010). *Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2009?*

Medlingsinstitutet (2020). *Pandemin och löneutvecklingen.* Medlingsinstitutet.

Medlingsinstitutet (2021a). *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2021.* Medlingsinstitutets årsrapport. Medlingsinstitutet

Medlingsinstitutet (2021b). *Ekonomi och lönebildning under pandemin. En internationell utblick.* Medlingsinstitutet.

OECD (2020). *Education at a Glance 2020: OECD Indicators*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/69096873-en>.

Regnér H. och Simonsen, L. (2015). *Högskolans kvalitet och studenternas framtida inkomster.* Saco.

Regnér H. och Simonsen, L. (2016). *Högskoleutbildning lönar sig allt sämre.* Saco.

SCB (2000). *Svensk utbildningsnomenklatur SUN 2000: standard för klassificering av svensk utbildning.* MIS 2000:1. SCB.

SCB (2017). *Kvalitetsdeklaration. Lönestrukturstatistik – hela ekonomin.*

SCB (2019). *SUN 2020 Svensk utbildningsnomenklatur.* SCB.

SCB (2021). *Löneskillnader i ett internationellt perspektiv.* SCB.

SOU 2015: 70. *Högre utbildning under 20 år.* Fritzes, Stockholm.

UKÄ (2020). *Hur värderas högre utbildning? Analys av arbetsmarknadens lönepremie för högskoleutbildning.* Universitetskanslersämbetet.



Saco, Sveriges akademikers centralorganisation, är den samlande organisationen för Sveriges akademiker. Vi är en partipolitiskt obunden facklig centralorganisation. Sacos 22 självständiga förbund företräder yrkes- och examensgrupper från hela arbetsmarknaden, inklusive egenföretagare. Något som förenar våra medlemsförbund är akademisk utbildning, kunskap, kompetens och yrkes stolthet. Totalt är 940 000 akademiker medlemmar. Som företrädare för Sveriges akademiker är det självklart för Saco att ständigt påverka kunskapsnivån i Sverige. Utbildning och forskning som ger kunskap är en investering för såväl samhället som individen och är en av de viktigaste faktorerna för tillväxt och utveckling av ett samhälle.