

Röster om facket och jobbet

Rapport nr 2

Löne- och välfärdsenheten

Januari 2003

Sven Nelander/Ingela Goding

Innehåll

Sammanfattning.....	3
1 Rapportens syfte och underlag.....	12
2 Vad som anses som rimlig lön för olika yrken.....	14
3 Synen på skillnaderna mellan kvinnors och mäns löner.....	22
4 Vad de anställda anser om löneskillnaderna mellan olika yrkesgrupper i samhället i stort.....	27
5 Synen på lönesättning – vilka faktorer som anses viktiga för lönens storlek.....	33
Tabellbilaga.....	61

Material ur rapporten får gärna användas med angivande av källan.

Sammanfattning

För att kunna *förbättra och utveckla den fackliga verksamheten* är det viktigt att få reda på både vad människor anser i en rad olika frågor och hur de faktiska villkoren ser ut.

En intervjuundersökning med ett slumpmässigt urval av anställda i åldrarna 18–64 år har genomförts av Statistiska centralbyrån (SCB) under våren 2002. Såväl LO-medlemmar som medlemmar i TCO och SACO ingår alltså i undersökningen, liksom anställda som inte är anslutna till någon facklig organisation. Sammanlagt har drygt 7 000 personer intervjuats. Det är vanliga löntagare, både arbetare och tjänstemän, som därigenom får komma till tals.

Den första rapporten handlade om fackets roll i vid bemärkelse, bland annat synen på det fackliga medlemskapets värde, vilka frågor som facket i första hand bör arbeta med, hur de anställda ser på fackets inflytande på arbetsplatsen, varför en del väljer att stå utanför facket samt facklig organisationsgrad bland olika grupper av anställda.

I denna andra rapport belyses följande frågor:

- Synen på *löneskillnader*
 - Vad anses vara rimlig lön för olika yrken?
 - Hur ser de anställda på förhållandet mellan kvinnors och mäns löner?
 - Hur ser de på löneskillnaderna mellan olika yrkesgrupper i samhället i stort?
- Synen på *lönesättning*
 - Vilka faktorer bör påverka lönens storlek?

Jämförelser görs med motsvarande undersökning år 1998, men också med motsvarande undersökningar åren 1993 och 1988.

Andra frågeområden i undersökningen kommer att tas upp i kommande rapporter i samma skriftserie.

Vad som anses som rimliga löneskillnader

Lönen för olika jobb bestäms i en avvägning mellan en bedömning av arbetets svårighet och karaktär, kravet på skälig avkastning på kompetens och erfarenhet, efterfrågan på arbetskraft och vad som kan vara rättvist ur social synpunkt.

Kunskaperna om *hur vanliga människor vill värdera olika jobb och hur*

stora de anser att löneskillnaderna bör vara finns det mycket begränsade kunskaper om, medan uppfattningarna är desto fler.

I undersökningen har SCB ställt en fråga om vad människor anser vara rimlig lön för tolv olika yrken. Dessa yrken är valda så att de finns på olika delar av den svenska arbetsmarknaden – såväl privat, statligt och kommunalt anställda, och såväl yrken organiserade i LO, TCO som SACO. Dessutom har en viktig utgångspunkt varit att yrkena måste vara någorlunda lätta att beskriva, och så väl kända att en fråga om rimlig lön blir meningsfull. De tolv yrkena är sjukvårdsbiträde, kassörska i livsmedelsaffär, lokförare, försäljningschef på ett större företag, städare, läkare på en vårdcentral, skogsarbetare som arbetar med motorsåg, elektriker, svetsare på en mekanisk verkstad, förskollärare, sekreterare på ett kontor samt rektor på en skola.

De intervjuade fick ange rimlig lön före skatt för de olika yrkena, uttryckt i kronor per månad.

En *första slutsats* är att rangordningen av de tolv yrkena efter rimlig lön *mycket nära överensstämmer* med rangordningen av yrkena efter verklig lön. Det *undantag* som man främst kan se är att de anställda vill placera rektorn på en skola före försäljningschefen på ett större företag. I verkligheten är det så att lönen för försäljningschefen ligger långt över rektorns lön.

En *andra slutsats* är att alla de grupper av anställda som jämförs i undersökningen *kraftigt vill minska löneskillnaderna* mellan lägst och högst betalda yrken. Om vi ser till de skillnader som anses som rimliga, anser flertalet av de jämförda grupperna att det yrke som betalas lägst bör ha en lön som motsvarar omkring 55 procent eller mer av det lönen för det yrke som bör betalas högst. De grupper som ligger lägre är SACOs statligt anställda och kommunalt anställda på 51 procent och SACOs privatanställda på 48 procent.

I *verkligheten* har de lägst betalda yrkena av de tolv en lön som uppgår till mindre än 35 procent av det högst betalda.

Den *lönespännvidd som anses vara rimlig* – uttryckt i kronor per månad – mellan lägst och högst betalda yrke varierar mellan 10 700 kronor (LOs kommunalt anställda) och 18 400 kronor (SACOs privatanställda). Detta kan jämföras med att den *verkliga* löneskillnaden uppgår till 31 600 kronor.

Det finns en *fullständig samstämmighet* om att *löneskillnaderna bör vara betydligt mindre än vad de faktiskt är*. Denna slutsats gäller LO-, TCO- och SACO-medlemmar, privatanställda och offentligt anställda, kvinnor och män, olika åldersgrupper, anställda vid små och stora arbetsplatser och boende i olika delar av landet.

Den ökning av löneskillnaderna mellan olika grupper av anställda – som förespråkas av en del människor och organisationer med ofta stora resurser och möjligheter att påverka – *har alltså inte något som helst stöd hos svenska löntagare*. Tvärtom anser de att löneskillnaderna bör vara betydligt mindre än vad de är idag.

Vad gäller *förändringarna* sedan den *förra undersökningen* för fyra år sedan kan vi konstatera att rangordningen av de olika yrken efter den

lön som anses rimlig i *huvudsak är densamma*. En *olikhet* i rangordningen är dock att sjukvårdsbiträdet har passerat förskolläraren och nu ges en lön på drygt 1 000 kronor mer per månad än förskolläraren, medan sjukvårdsbiträdet förra gången låg nästan 500 kronor lägre än förskolläraren. Om vi ser till vad som har hänt på *längre sikt* kan man bland annat konstatera att rektor på en skola, som år 1993 låg jäm-sides med försäljningschefen på ett större företag, år 1998 låg något högre än försäljningschefen vad gäller den lön som anses rimlig, och så är det också i 2002 års undersökning.

Vad gäller de *löneskillnader mellan olika yrken* som anses vara rimliga visar resultaten på *stor stabilitet* i uppfattningen att löneskillnaderna bör vara betydligt mindre än vad de faktiskt är.

I undersökningarna 1988 och 1993 var det så att *kvinnor och män* värderade vissa yrken olika. Männen inom LO, TCO och SACO angav en lägre lön än kvinnorna för yrken som sjukvårdsbiträde, städare, kas-sörska i livsmedelsaffär, förskollärare och sekreterare på kontor – alla ganska utpräglade kvinnoyrken. År 1998 hade *denna skillnad försvunnit*, och den här skillnaden *finns inte heller i 2002 års undersökning*. Detta är en *intressant och viktig* förändring.

Vad de anställda anser om skillnaderna mellan kvinnors och mäns löner

I undersökningen ingår en särskild fråga om synen på skillnaderna mellan kvinnors och mäns löner. Resultaten visar att det finns *ett alldeles överväldigande stöd för den uppfattningen att kvinnors löner är alltför låga i förhållande till mäns*. Av hela gruppen anställda anser nästan nio av tio – 88 procent – att kvinnor har för låg lön i förhållande till män, 8 procent att mäns och kvinnors löner är i stort sett rättvisa, medan 4 procent ger mera tveksamma svar. *Inte en enda procent* menar att män har för låg lön i förhållande till kvinnor.

Även när man gör uppdelningar av de anställda – på LO, TCO och SACO, privatanställda och offentligt anställda, kön, olika fackförbund, ålder, region och arbetsställets storlek – blir slutsatsen att det finns *ett mycket kompakt stöd för att höja kvinnornas löner i förhållande till männens*.

Man kan notera att det finns en *viss skillnad* finns mellan *yngre och äldre män*. Andelen som anser att kvinnor har för låg lön i förhållande till män är inom LO lägst bland de yngre männen under 30 år (men också bland dem är det så mycket som ungefär 75 procent som anser att kvinnor har för låg lön i förhållande till män). Med stigande ålder ökar andelen som anser att kvinnors jobb är för lågt värderade (i den äldsta åldersgruppen 50–64 år är andelen som anser att kvinnor har för låg lön i förhållande till män så hög som 87 procent). Kanske är det så att de yngre männen har en *något mera traditionell syn* än de äldre i synen på lönesättning – och att det här är någonting som förändras med större erfarenhet av arbetslivet av arbetslivet och mera kunskaper om vad olika yrken innebär. Men också bland kvinnorna finns en viss skillnad mellan de yngsta under 30 år och övriga åldersgrupper. Detta kan ha ett samband med att löneskillnaden mellan kvinnor

och män faktiskt är *allra minst* i den yngsta åldersgruppen – denna skillnad mellan könen ökar sedan påtagligt under de år då man bildar familj och skaffar barn.

För första gången görs i undersökningen också en indelning efter *födelseland*. Vi gör en jämförelse mellan födda i Sverige, födda i andra nordiska länder och födda utanför Norden. Det visar sig att bland *män* är andelen som anser att kvinnor har för låg lön i förhållande till män *klart lägre* bland dem som är *födda utanför Norden* än bland dem som är födda i Sverige eller något annat nordiskt land.

Om vi ser till *förändringarna* i synen på förhållandet mellan kvinnors och mäns löner kan vi konstatera att resultaten visar på mycket stor stabilitet. Detta gäller såväl i förhållande till den förra undersökningen år 1998 som på längre sikt.

Löneskillnaderna mellan olika yrkesgrupper i samhället i stort

Följande fråga har ställts: "Anser Du att de löneskillnader som finns mellan olika yrkesgrupper i samhället är för stora, för små eller ungefär lagom?"

Det visar sig, även när man mäter på detta sätt, att det *bland de anställda finns en mycket stark och bred uppslutning* kring att löneskillnaderna bör vara betydligt mindre än vad de faktiskt är. Drygt fyra av fem löntagare – 83 procent – anser att de löneskillnader som finns mellan olika yrkesgrupper i samhället är för stora, 3 procent att de är för små, 11 procent att de är lagom och 3 procent att de inte vet.

Av resultaten framgår att *kvinnor* i ännu högre grad än män uttrycker att löneskillnaderna mellan olika yrkesgrupper är alltför stora. Denna olikhet mellan könen är störst bland tjänstemännen.

När man gör en uppdelning av de anställda efter *lönens storlek* finner att i alla lönegrupper upp till 30 000 kronor i månadslön finns det ett mycket massivt stöd för att minska löneskillnaderna mellan olika yrken. Det visar sig till exempel att även bland dem med så hög lön som mellan 24 000 och 30 000 kronor i månadslön är det 70 procent som vill ha mindre löneskillnader, medan 4 procent anser att löneskillnaderna är för små. Bland anställda med mer än 30 000 kronor i månadslön (drygt 10 procent av alla heltidsanställda) anser något över hälften att löneskillnaderna är för stora, medan 10 procent menar att de är för små.

En indelning efter *födelseland* visar att andelen som anser att löneskillnaderna är alltför stora är *påtagligt lägre* bland kvinnor och män som är *födda utanför Norden* än bland de LO-medlemmar som är födda i Sverige eller andra nordiska länder. Det kan ha samband med att man i länder utanför Norden oftast har betydligt större löneskillnader än här.

Jämförelse med förra undersökningen för fyra år sedan visar att *förändringarna* har varit små. Ett ökat stöd för den uppfattningen att löneskillnaderna är alltför stora kan dock konstateras bland SACOs kvinnor och män. I jämförelse med för ungefär tio år sedan (år 1993) har stödet för utjämning av löneskillnaderna mellan olika yrkesgrupper ökat inom TCO och SACO men varit oförändrat inom LO.

Synen på lönesättning

– vilka faktorer som anses viktiga för lönens storlek

I undersökningen har de anställda tillfrågats om hur viktiga de anser olika faktorer bör vara för lönens storlek. Dessa faktorer kan delas in i tre olika grupper, nämligen sådana som rör arbetets svårighet, sådana som gäller den anställde själv och slutligen sådana som handlar om arbetsmarknadens förutsättningar.

Svaren visar att *de faktorer som LO-medlemmarna anser bör ha störst betydelse för lönens storlek* är:

- stort ansvar för vård och omsorg av människor
- skicklighet i arbetet

Andra faktorer som också värderas mycket högt är psykiskt påfrestande arbete, svår fysisk miljö, arbetsledande uppgifter, fysiskt slitsamt arbete, bred och mångsidig erfarenhet från arbetslivet och lång tid i yrket.

Lite längre ner kommer stort ansvar för dyrbara maskiner, stor vinst i företaget, lång anställningstid hos samma arbetsgivare, utbildningens längd och stor brist på arbetskraft inom yrket. Ännu lite längre ner kommer enformigt arbete.

Den allra lägsta värderingen ges faktorn ålder.

Om vi ser till de tre *olika aspekter på skicklighet i arbetet* som man frågat om kan vi konstatera att de värderas mycket olika. Att "utföra arbetet väl" och att "arbeta självständigt och ta egna initiativ" värderas utomordentligt högt, medan delfaktorn "hinna med mycket i arbetet" värderas lågt.

I rapporten görs också jämförelser med andra grupper av löntagare. Det visar sig att det *både finns likheter och olikheter*. Gemensamt för LO, TCO och SACO är att de båda faktorerna *stort ansvar för vård och omsorg av människor* och *skicklighet i arbetet* värderas allra högst.

Även vad gäller de tre olika aspekterna på skicklighet i arbetet kan vi konstatera att det är mycket stora likheter mellan LO, TCO och SACO. Att *utföra arbetet väl* och att *arbeta självständigt och ta egna initiativ* ges genomgående en mycket hög värdering, medan faktorn *att hinna med mycket i arbetet* ges en låg värdering. Kvalitet och självständighet ses alltså som mycket viktiga grunder för högre lön, medan detta med att hinna med mycket värderas lågt som enskild faktor.

Andra faktorer som bedöms på ett förhållandevis likartat sätt är *psykiskt påfrestande arbete*, *bred och mångsidig erfarenhet från arbetslivet*, *lång tid i yrket* och *stor brist på arbetskraft inom yrket*.

Det finns också faktorer där meningarna är mera delade. Följande faktorer värderas mycket högre av LO-medlemmar än av SACO-medlemmar medan TCOs medlemmar ligger däremellan:

- fysiskt slitsamt arbete
- lång anställningstid hos samma arbetsgivare
- enformigt arbete

Också *svår fysisk miljö* värderas högre som grund för högre lön bland medlemmar i LO än bland medlemmar i TCO och SACO – men skill-

naderna är här inte alls lika stora som till exempel vad beträffar ”fysiskt slitsamt arbete”. Ett förbund där svår fysisk miljö värderas högt som grund för högre lön är Vårdförbundet inom TCO.

Att ha *arbetsledande uppgifter* anses viktigare för lörens storlek bland TCO- och SACO-medlemmar än bland LO-medlemmar. Ett förbund som Handels ligger dock i det här avseendet nära tjänstemännen inom den privata sektorn.

Stort ansvar för dyrbara maskiner värderas förhållandevis högt av bland annat medlemmarna i Pappers, Skogs- och Träfacket och Fastighets. Skillnaderna i värdering mellan olika grupper är dock inte påfallande stora.

Att *stor vinst i företaget* bör vara en viktig faktor för lörens storlek anser en högre andel medlemmar i LO än medlemmar i TCO och SACO. Men det finns också olikheter mellan förbunden. Förhållandevis höga andelar inom LO har förbund som Pappers, Metall, Handels och Fastighets.

Medlemmar i SACO anser i mycket högre grad än andra att *utbildningens längd* bör vara en viktig faktor för lörens storlek. LO- och TCO-medlemmar ligger nära varandra i bedömningen av denna faktor. De anser att formell utbildning i sig bör värderas ganska lågt som grund för högre lön, men menar däremot att skicklighet i arbetet samt bred och mångsidig erfarenhet från arbetslivet bör väga tungt.

Vad gäller *stor brist på arbetskraft inom yrket* som grund för högre lön är skillnaden mellan LO, TCO och SACO ganska liten. Dock finns det påtagliga skillnader mellan enskilda fackförbund. Inom LO är Kommunal det förbund som ligger allra högst och bland tjänstemännen är det medlemmar inom Vårdförbundet i TCO som allra mest uttrycker den här faktorns betydelse som grund för rimlig högre lön.

Faktorn *högre ålder* anses genomgående som inte särskilt viktig för lörens storlek. Dock värderar de äldre den här faktorn högre än de yngre. Förmodligen lägger man då in i sitt svar att högre ålder också ofta ger större yrkesvana och bredare erfarenheter.

Om vi ser till vilka *förändringar* som har skett är slutsatsen först och främst att det är *mycket stor stabilitet* i de anställdas syn på grunderna för lönesättning – vilka faktorer som bör vara viktiga för lörens storlek.

En del har dock hänt. Om vi ser till dels förändringarna sedan den förra undersökningen år 1998, dels förändringarna på längre sikt (ända tillbaka till år 1988) är det tre faktorer för vilka det har skett påtagliga förändringar. Dessa är:

- Stor brist på arbetskraft inom yrket
- Arbetsledande uppgifter
- Bred och mångsidig erfarenhet från arbetslivet

Resultaten visar att *stor brist på arbetskraft inom yrket* är en faktor som värderas klart högre än i undersökningen för fyra år sedan. Ökningen har varit från 46 till 54 procent bland LO-medlemmar, från 41 till 51 procent bland TCO-medlemmar och från 48 till 55 procent bland SACO-medlemmar. Mycket talar att denna förändring har samband

med den kraftigt förbättrade arbetsmarknaden och en ökad efterfrågan på arbetskraft inom många yrken, ibland också svårigheter att rekrytera människor med tillräcklig kompetens och erfarenhet.

Exempel på LO-förbund, där andelen som anser att stor brist på arbetskraft inom yrket bör vara en viktig faktor för lörens storlek har ökat påtagligt under de senaste fyra åren, är Kommunal (från 55 till 67 procent) och Handels (från 32 till 48 procent).

Om vi förlänger tidsperspektivet till att omfatta de *nästan tio åren sedan 1993* blir slutsatserna ännu mer uttalade om en kraftig ökning för den här faktorn, från 39 till 54 procent för LO-medlemmar, från 36 till 51 procent för TCO-medlemmar och från 39 till 55 procent för SACO-medlemmar. Ökningen har såväl inom LO som TCO och SACO varit *större bland kvinnor än bland män*.

Mellan åren 1988 och 1993 – en period med en dramatisk försämring av arbetsmarknaden – minskade däremot andelen som anser att stor brist på arbetskraft inom yrket bör vara en viktig faktor för lörens storlek.

Det framgår av resultaten att *arbetsledande uppgifter* har fått en högre värdering än i den förra undersökningen bland LOs kvinnor – en ökning från 69 till 76 procent sedan år 1998. I jämförelse med situationen i den första undersökningen år 1988 har det varit en ökning av den här faktorns betydelse bland både arbetare och tjänstemän. Andelen som anser att arbetsledande uppgifter bör vara en viktig faktor för lörens storlek har sedan 1988 ökat från 64 till 72 procent bland LO-medlemmar, från 77 till 83 procent bland TCO-medlemmar och från 78 till 85 procent bland SACO-medlemmar.

Att ha *bred och mångsidig erfarenhet från arbetslivet* anses viktigare än för knappt femton år sedan som grund för högre lön. Andelen som anser detta vara en viktig faktor har sedan den första undersökningen år 1988 bland LO-medlemmar ökat från 66 till 71 procent, bland TCO-medlemmar från 67 till 77 procent och bland SACO-medlemmar från 56 till 67 procent. I jämförelse med för förra undersökningen för fyra år sedan är dock förändringarna små för såväl LO, TCO som SACO.

Vi kan i övrigt konstatera att "stort ansvar för vård och omsorg av människor" och "skicklighet i arbetet" *har behållit sina tätpositioner* vad gäller faktorer som enligt de anställda bör påverka lörens storlek.

Av *olika delasppekter på skicklighet i arbetet* ges, liksom för fyra år sedan, *kvalitetsfrågan* – nämligen "att utföra arbetet väl", den allra högsta värderingen. Kring ingen annan faktor finns en så stark uppslutning och samstämmighet i bedömningen som just denna. Också delfaktorn "att arbeta självständigt och ta egna initiativ" har bland löntagarna bibehållit sin mycket höga värdering som viktig grund för högre lön.

Finns det skillnader mellan kvinnor och män vad beträffar de faktorer man anser viktiga för lörens storlek?

Det visar sig alltså att det finns många likheter mellan LO-, TCO- och SACO-medlemmar i synen på lönesättning, men också ganska stora olikheter vad gäller vissa faktorer betydelse för lörens storlek. En

intressant fråga är om det även finns skillnader mellan könen. *Värderar kvinnor annorlunda än män?* Resultaten visar att för flertalet faktorer är bedömningen ganska lika. Det finns dock några undantag. De faktorer som kvinnor värderar *högre* än vad männen gör (inom såväl LO, TCO som SACO) är:

- stort ansvar för vård och omsorg av människor
- fysiskt slitsamt arbete
- psykiskt påfrestande arbete
- lång anställningstid i yrket
- utbildningens längd
- ålder (här är dock andelarna genomgående mycket låga)

Stor brist på arbetskraft inom yrket värderas *högre* som grund för *högre* lön av kvinnor än män inom LO och TCO, medan skillnaden mellan könen är den omvända inom SACO. Vad gäller *lång tid i yrket* är andelen som anser att detta bör vara en viktig faktor för lörens storlek *högre* bland kvinnor än bland män inom LO och TCO, men skillnaden inom SACO är obetydlig.

Det finns ingen faktor som genomgående värderas *högre* av män än av kvinnor. En viss tendens åt det hållet finns dock vad gäller att *hinna med mycket*, som värderas något starkare som grund för *högre* lön bland män än bland kvinnor inom TCO och SACO. Skillnaden mellan könen inom LO är för liten för att några säkra slutsatser ska kunna dras.

1

Rapportens syfte och underlag

För att kunna förbättra och utveckla den fackliga verksamheten är det viktigt att få reda på både vad människor anser i en rad olika frågor och hur de faktiska villkoren ser ut. Ett av flera möjliga sätt att få information om detta – som kan komplettera de mera traditionella vägarna – är att ställa frågor i intervjuer.

LO har därför gett statistiska centralbyrån (SCB) i uppdrag att genomföra en intervjuundersökning som vänder sig till ett slumpmässigt urval av löntagare från hela landet.

Undersökningen har genomförts under våren 2002 i form av telefonintervjuer med ett riksrepresentativt urval av löntagare i åldrarna 18–64 år.

Detta urval innebär att såväl LO-medlemmar som TCO- och SACO-medlemmar ingår i undersökningen, liksom anställda som inte är anslutna till någon facklig organisation.

De frågor som ställs har utformats i samarbete med SCB, och intervjuerna har genomförts av SCBs väl utbildade och mycket erfarna intervjuare.

Svarsfrekvensen i undersökningen uppgår till 75 procent, vilket får anses som en mycket bra siffra. Den höga svarsviljan, liksom erfarenheterna från intervjuerna, tyder på att undersökningen upplevts som viktig och relevant av de intervjuade.

Sammanlagt drygt 7 000 personer har tillfrågats. Undersökningen medger uppdelning på bland annat facklig tillhörighet, arbetsgivare (privat, statlig, kommunal), arbetsställets storlek, kön och ålder, region, utländsk bakgrund och familjetyp.

Ett viktigt syfte är att göra jämförelser med motsvarande undersökning år 1998, men också med de undersökningar som genomfördes åren 1993 och 1988. Undersökningen har därför genomförts på samma sätt. I årets undersökning finns ett antal nya frågor till anställda som inte är fackligt anslutna.

I den första rapporten från 2002 års undersökning behandlades frågor som gäller fackets roll i vid bemärkelse. Vilka anser medlemmarna vara de viktigaste fackliga områdena? Hur ser de anställda på fackets inflytande på arbetsplatserna? Vad tycker medlemmarna att det fackliga medlemskapet ger? Varför står en del utanför facket och i vilken utsträckning skulle de ej fackligt anslutna kunna tänka sig att gå med

i facket? I rapporten ingick också ett avsnitt om den fackliga organisationsgraden, som är ett viktigt mått på värdet av det fackliga medlemskapet.

I denna andra rapport ser vi på de frågor i undersökningen som gäller synen på lönesättning och rimliga löneskillnader samt förhållandet mellan kvinnors och mäns löner.

Rapporten disponeras på följande sätt. I avsnitten 2–5 behandlas följande områden:

Avsnitt 2	Vad som anses som rimlig lön för olika yrken.
Avsnitt 3	Synen på skillnaderna mellan kvinnors och mäns löner.
Avsnitt 4	Vad de anställda anser om löneskillnaderna mellan olika yrkesgrupper i samhället i stort.
Avsnitt 5	Synen på lönesättning – vilka faktorer som anses viktiga för lörens storlek.

Vid presentationen av resultaten används i stor utsträckning diagram för att ge överblick och underlätta för läsarna. Mer detaljerad information återfinns i en tabellbilaga i slutet av rapporten.

Vad som anses som rimlig lön för olika yrken

Lönen för olika jobb bestäms i en avvägning mellan en bedömning av arbetets svårighet och karaktär, kravet på skälig avkastning på kompetens och erfarenhet, efterfrågan på arbetskraft och vad som kan vara rättvist ur social synpunkt.

Kunskaperna om *hur vanliga människor vill värdera olika jobb och hur stora de anser att löneskillnaderna bör vara* finns det mycket begränsade kunskaper om, medan uppfattningarna är desto fler.

I undersökningen har SCB ställt en fråga om vad människor anser vara rimlig lön för tolv olika yrken. Dessa yrken är valda så att de finns på olika delar av den svenska arbetsmarknaden – såväl privat, statligt och kommunalt anställda, och såväl yrken organiserade i LO, TCO som SACO. Dessutom har en viktig utgångspunkt varit att yrkena måste vara någorlunda lätta att beskriva, och så väl kända att en fråga om rimlig lön blir meningsfull.

De intervjuade fick ange rimlig lön före skatt för de olika yrkena, uttryckt i kronor per månad. Som framhölls i avsnitt 1 genomfördes undersökningen under våren 2002.

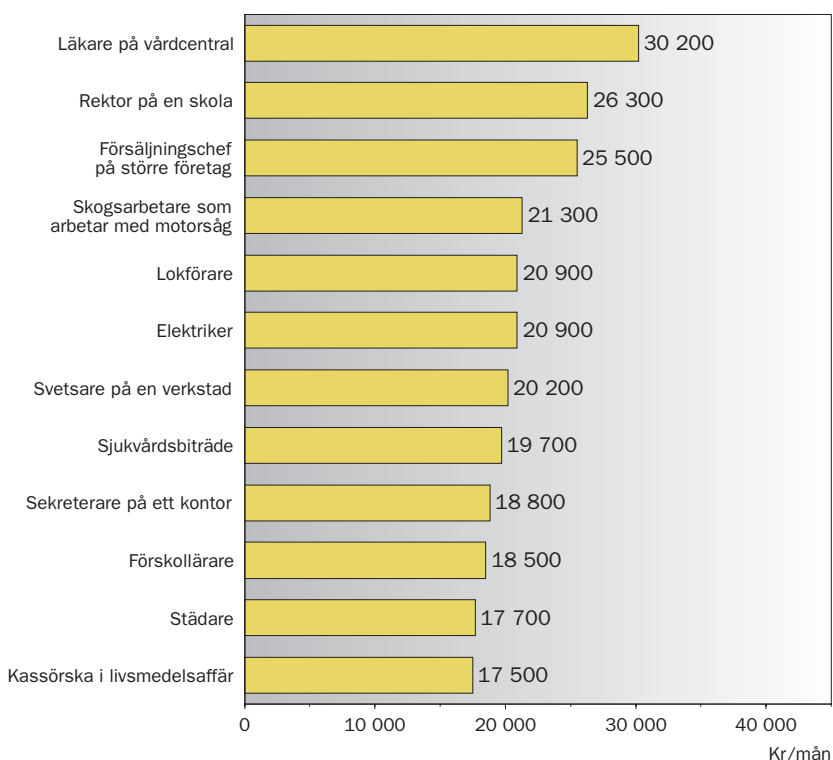
Frågan formulerades på följande sätt:

”Den genomsnittliga lönen för en heltidsanställd på den svenska arbetsmarknaden var år 2001 omkring 20 000 kr per månad, före skatt. Vad anser Du vara en rimlig lön för följande yrken, där alla förutsätts vara 40 år, heltidsarbetande och antas ha arbetat minst 10 år i sitt yrke. Du ska alltså bara svara spontant, det spelar ingen roll vad man egentligen tjänar:

- sjukvårdsbiträde
- kassörska i en livsmedelsaffär
- lokförare
- försäljningschef på ett större företag
- städare
- läkare på vårdcentral
- skogsarbetare som arbetar med motorsåg
- elektriker
- svetsare på en mekanisk verkstad
- förskollärare
- sekreterare på ett kontor
- rektor på en skola.”

Vad som anses som rimlig lön för olika yrken.

Kronor per månad i genomsnitt för hela gruppen anställda.



De tio första av dessa tolv yrken fanns också med i 1988 års undersökning, medan de två sista lades till i 1993 års undersökning.

Vi ska börja med att beskriva hur *hela gruppen löntagare* har svarat. I diagram 1 anger vi vad denna grupp *i genomsnitt* har ansett vara *rimlig lön för olika yrken*. Högst av de tolv angivna yrkena kommer alltså läkare på vårdcentral och lägst placeras kassörska i livsmedelsaffär och städare.

Man anser det *rimligt* att *det yrke som bör betalas lägst har en lön som motsvarar knappt 60 procent – närmare bestämt 58 procent – av lönen för det yrke som bör betalas högst.*

I *verkligheten* har de lägst betalda yrkena en lön som uppgår till *omkring 35 procent eller mindre av det högst betaladas*. Med de förutsättningar som ges i intervjufrågan, att alla antas vara 40 år och har arbetat minst tio år i sitt yrke, visar lönestatistiken att under våren 2002 tjä-

Genomsnittlig faktisk lön våren 2002 för de olika yrkena.

	<i>Kronor per månad</i>
Läkare på vårdcentral	46 300
Rektor på en skola	29 800
Försäljningschef på större företag	43 500
Skogsarbetare som arbetar med motorsåg	18 300
Lokförare	22 600
Elektriker	20 700
Svetsare på en verkstad	20 400
Sjukvårdsbiträde	15 800
Sekreterare på ett kontor	19 700
Förskollärare	17 900
Städare	14 700
Kassörska i livsmedelsaffär	15 600

nade en heltidsarbetande städare i genomsnitt 14 700 kronor och en kassörska i livsmedelsaffär 15 600 kronor i månaden. Detta framgår av tablå 1. En läkare på en vårdcentral tjänade i genomsnitt 46 300 kronor och en försäljningschef på ett större företag i genomsnitt 43 500 kronor per månad. Exempelvis innebär dessa siffror att lönen för en heltidsanställd städare i genomsnitt är *knapp* 32 procent av lönen för en läkare på en vårdcentral.

Den inledande mycket klara och entydiga slutsats som man kan dra av resultaten i undersökningen är att de anställda anser att *löneskillnaderna mellan lägst och högst betalda yrken bör vara betydligt mindre än vad de faktiskt är*.

Intressant är att *rangordningen* av de olika yrkena efter den lön som anses rimlig *så väl överensstämmer* med rangordningen av yrkena efter verklig lön. Det *undantag* som främst finns är att de anställda vill placera rektorn på en skola före försäljningschefen på ett större företag, medan det i verkligheten gäller att lönen för försäljningschefen ligger långt över rektorns lön.

I tabell 10 i tabellbilagan i slutet av rapporten framgår hur stora andelar av samtliga löntagare som anser att den rimliga lönen för olika yrken bör understiga respektive överstiga en viss gräns. Man kan där utläsa att en ganska liten del av alla löntagare anser att 16 000 kronor i månaden eller lägre är en rimlig lön för heltidsarbete. Till exempel framgår att endast var tredje anställd eller ännu färre anser att lönen för yrken som kassörska i livsmedelsaffär och städare bör vara så här låg.

Vad anses som rimlig lön för det högst respektive lägst betalda yrket.

	Rimlig lön för det yrke som bör betalas högst	Rimlig lön för det yrke som bör betalas lägst	Lägsta lön i procent av högsta (lägsta/högsta)
LO			
Privat	28 800	17 700	61
Statlig	29 000	17 400	60
Kommunal	28 300	17 600	62
TCO			
Privat	32 100	17 400	54
Statlig	30 200	17 700	59
Kommunal	30 400	17 300	57
SACO			
Privat	35 100	16 700	48
Statlig	33 200	16 800	51
Kommunal	33 700	17 300	51
Alla löntagare	30 200	17 500	58

Ytterligare analyser av datamaterialet från undersökningen visar att *inte för något enda av de tolv angivna yrkena* anser en majoritet av de anställda att den rimliga lönen bör vara så låg som 17 000 kronor per månad eller lägre. *Mer än hälften* av alla löntagare anser alltså att en städare och en kassörskas i livsmedelsaffär bör tjäna mer än 17 000 kronor i månaden.

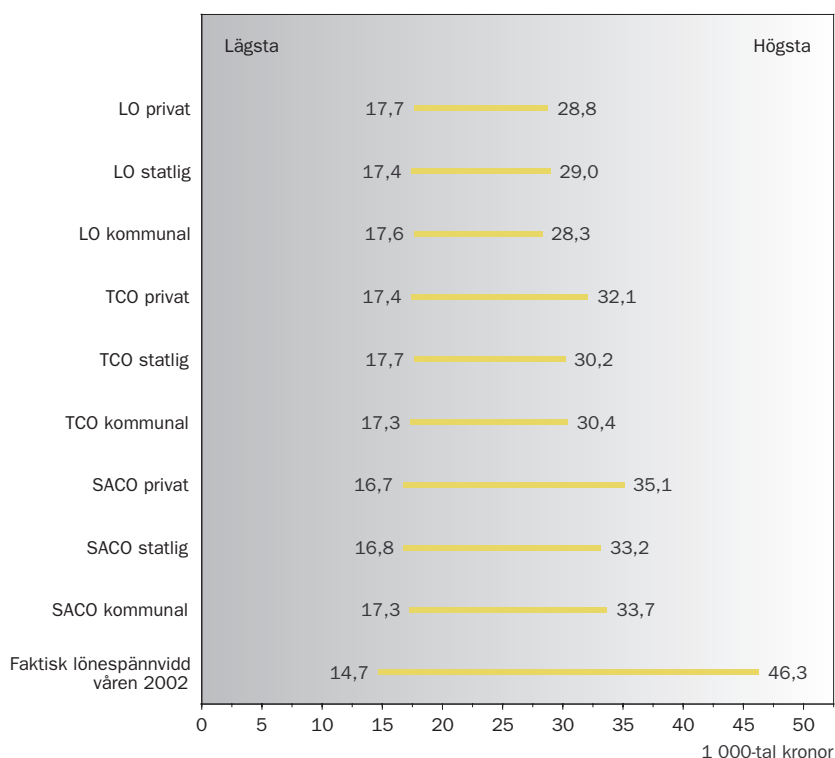
Det framgår att mycket få löntagare anser att en rimlig lön för något av de angivna yrkena bör överstiga 40 000 kronor. Mindre än 5 procent av alla löntagare anser att läkare på vårdcentral och försäljningschef på ett större företag bör ha en lön på över 40 000 kronor i månaden (tabell 10 i tabellbilagan).

Vi ska göra en jämförelse mellan *olika grupper av löntagare* för att se om det finns skillnader i uppfattning om vad som är rimliga löneskillnader.

Vad de anser vara rimlig lön för de tolv angivna yrkena redovisas i tabellerna 1–9. Det framgår där att *rangordningen av de olika yrkena* (efter genomsnittlig rimlig lön) är *praktiskt taget densamma* för alla de olika grupperna av anställda på den svenska arbetsmarknaden.

Det finns också en *fullständig samstämmighet* om att löneskillnaderna bör minska. Även grupper som privatanställda SACO-medlemmar, statligt anställda SACO-medlemmar och kommunalt anställda SACO-medlemmar har denna mycket klara uppfattning. Vi sammanfattar i tablå 2 vad olika grupper anser vara ”rimlig lön” för det högst betalda respektive det lägst betalda yrket.

Vad anses som rimlig löneskillnad mellan lägst och högst betalda yrke.



Om vi ser till den löneskillnad som anses vara rimlig, anser alltså flertalet av de jämförda grupperna att det yrke som bör betalas lägst bör ha en lön som motsvarar omkring 55 procent eller mer av det yrke som betalas högst. De grupper som ligger lägre är SACOs statligt och kommunalt anställda på 51 procent och SACOs privatanställda på 48 procent.

Men för *samtliga grupper* gäller alltså att man vill ha *betydligt mindre löneskillnader än idag*.

Denna slutsats förändras inte när man samtidigt också gör uppdelning på kvinnor och män (tabellerna 1–3 i tabellbilagan).

I diagram 2 har vi på en skala ritat in vad olika grupper anser vara rimlig lön för det yrke som bör betalas högst respektive det yrke som bör betalas lägst.

Längst ner i diagrammet anger *vi de faktiska lönerna* för högst och lägst betalda yrke.

Av diagrammet framgår att den lönespännvidd som anses vara rimlig – uttrycket i kronor per månad – varierar mellan 10 700 kronor (LOs kommunalt anställda) och 18 400 kronor (SACOs privatanställda). Det kan jämföras med att den *verkliga löneskillnaden* uppgår till 31 600 kronor!

Slutsatsen är alldeles klar: Den ökning av löneskillnaderna mellan olika grupper av anställda – som förespråkas av en del människor och organisationer med goda resurser och möjligheter att påverka opini-

Vad kvinnor och män i olika åldersgrupper i genomsnitt anser vara rimlig lön för olika yrken.

LO-medlemmar. Tusentals kronor per månad.

	18–29 år		30–49 år		50–64 år	
	Kv	Män	Kv	Män	Kv	Män
Läkare på vårdcentral	26,1	27,2	28,2	29,1	28,9	30,9
Rektor på en skola	22,7	23,4	24,4	25,1	25,2	26,4
Försäljningschef på större företag	22,5	24,0	23,3	25,2	22,8	25,9
Skogsarbetare som arbetar med motorsåg	20,6	21,0	21,0	21,6	21,6	22,3
Lokförare	19,5	20,0	20,6	21,1	21,0	21,8
Elektriker	20,2	20,6	20,8	21,3	21,1	21,6
Svetsare på en verkstad	19,6	19,7	20,1	20,8	20,6	21,1
Sjukvårdsbiträde	19,9	20,7	19,6	20,2	19,4	19,9
Sekreterare på ett kontor	18,0	18,0	18,6	18,8	19,0	19,4
Förskollärare	18,0	17,7	18,3	18,6	18,2	18,7
Städare	17,3	17,3	18,1	18,0	18,2	18,4
Kassörska i livsmedelsaffär	16,9	17,1	17,6	17,7	18,0	18,2

onen – har inte alls något stöd hos olika grupper av vanliga löntagare. Tvärtom anser de att löneskillnaderna bör vara betydligt mindre än vad de är idag. Man vill *minska löneskillnaderna*.

Denna slutsats gäller såväl LO-, TCO- som SACO-medlemmar, privatanställda och offentligt anställda, både män och kvinnor och olika åldersgrupper.

Vi ska se något närmare på frågan om kvinnor och män värderar vissa yrken olika. Av tabellerna 1–3 framgår att skillnaderna är små. Den lön som anses rimlig för vanliga kvinnoyrken som sjukvårdsbiträde, städare, kassörska i livsmedelsaffär, förskollärare och sekreterare på kontor är inte lägre bland män än bland kvinnor.

Den här slutsatsen kvarstår när vi gör en uppdelning på olika *åldersgrupper* (tablå 3).

Vi har hittills begränsat oss att se till anställda som är medlemmar i facket. Av intresse är också att göra jämförelser med de *icke fackligt organiserade*. Genom en förstärkning av urvalet av ej fackligt organiserade kan vi särskilja dem som är medlemmar i någon arbetslöshetskassa och dem som varken är medlemmar i arbetslöshetskassa eller i facket.

Det visar sig i tabellerna 4–5 i bilagan att *rangordningen* efter genomsnittlig rimlig lön är praktiskt taget densamma för de två grupperna av ej fackligt organiserade som för medlemmar i facket. Det framgår också att de som står utanför facket kraftigt vill minska löneskillnaderna.

De *regionala* olikheterna är små (tabell 6 i bilagan). I olika delar av landet är det samma rangordning av de tolv olika yrkena efter genomsnittlig rimlig lön – och genomgående vill man ha väsentligt mycket mindre löneskillnader än idag.

För *första gången* kan vi göra en uppdelning efter *födelseland* i undersökningen "Röster om facket och jobbet". Det hade varit önskvärt att också kunna göra uppdelning efter vistelsetiden i Sverige, men detta har här inte varit möjligt.

Det görs bland LO-medlemmar en uppdelning på födda i Sverige, födda i andra nordiska länder, födda i övriga Europa, USA, Kanada, Japan, Australien, Nya Zeeland samt födda i övriga världen. Kommentarererna i rapporten koncentreras till större skillnader mellan födda i Sverige, födda i andra nordiska länder och födda utanför Norden.

I tabell 7 görs en jämförelse mellan de olika grupperna av LO-medlemmar vad gäller deras syn på vad som är rimlig lön för olika yrken. Man kan konstatera att de som är födda i Sverige, de som är födda i andra nordiska länder och de som är födda i länder utanför Norden har nästan exakt samma *rangordning* av de tolv olika yrkena efter genomsnittlig rimlig lön.

Det framgår att bland *både kvinnor och män* gäller att de som är födda utanför Norden anger något *lägre* rimliga löner för yrken som städare och kassörska i livsmedelsaffär än vad som anges av kvinnor och män som är födda i Sverige. I synen på yrken som läkare och försäljningschef verkar det dock vara en skillnad mellan kvinnor och män bland dem som är födda utanför Norden. *Kvinnor* som är födda utanför Norden har en *lägre* värdering av yrken som läkare på vårdcentral och försäljningschef på ett större företag än vad som gäller för kvinnor födda i Sverige. Bland *män* är det tvärtom så att män som är födda utanför Norden har en något *högre* värdering av dessa två sistnämnda yrken än män födda i Sverige. Men alla av de jämförda grupperna vill mycket påtagligt minska löneskillnaderna jämfört med idag.

En annan indelning som används för första gången i undersökningen är *antalet anställda* på arbetsplatsen (tabell 8 i bilagan). Det visar sig att rangordningen efter genomsnittlig lön är praktiskt taget densamma. Denna lilla skillnad som man kan se är att LO-medlemmar på mycket stora arbetsplatser (minst 500 anställda) sätter försäljningschefen på ett större företag strax före rektorn på en skola, medan det omvända gäller på andra arbetsplatser. Oavsett arbetsplatsens storlek vill de anställda ha mycket mindre löneskillnader än för närvarande.

Också en uppdelning av de intervjuade efter *lönens storlek* visar att man har så gott som samma rangordning av de olika yrkena efter rimlig lön. Den olikhet som finns är att de högavlönade, med minst 30 000 kronor i månaden, sätter försäljningschefen på ett större företag strax före rektorn på en skola, medan det omvända gäller i andra lönegrupper. Det framgår också att stödet för mindre löneskillnader är mycket starkt i alla de jämförda grupperna. Också de högavlönade (med mer än 30 000 kronor i månadslön) vill alltså minska skillnaderna mellan lägst och högst avlönade. Detta kan man utläsa i tabell 9 i tabellbilagan.

Vilka *förändringar* har då skett? Vad gäller det som skett sedan den förra undersökningen år 1998 kan vi först konstatera, om vi ser till *hela gruppen anställda*, att *rangordningen* av de tolv yrkena efter genomsnittlig rimlig lön i *huvudsak är densamma*. Liksom förra gången är det alltså

Rimlig lön för det yrke som bör betalas lägst i förhållande till rimlig lön för det yrke som bör betalas högst. Procent.

	1988	1993	1998	2002
LO				
Privat	62	65	65	61
Statlig	59	66	66	60
Kommunal	64	67	65	62
Alla	62	66	65	62
TCO				
Privat	58	56	56	54
Statlig	60	63	61	59
Kommunal	58	62	60	57
Alla	59	59	59	56
SACO				
Privat	48	50	50	48
Statlig	54	55	56	51
Kommunal	55	58	56	51
Alla	53	55	54	50

i tur och ordning läkare på vårdcentral, rektor på en skola och försäljningschef på ett större företag som ges högst rimlig lön – och de yrken av de tolv uppräknade som åsätts lägst lön är kassörskan i livsmedelsaffär och städare. En *olikhet* i rangordningen efter rimlig lön är dock att sjukvårdsbiträdet har passerat förskolläraren och nu ges en lön på drygt 1 000 kronor mer per månad än förskolläraren, medan sjukvårdsbiträdet förra gången låg nästan 500 kronor lägre än förskolläraren.

I förra undersökningen kunde vi konstatera att rektorn på en skola – som år 1993 låg jämsides med försäljningschefen på ett större företag – år 1998 låg något högre än försäljningschefen vad gäller den lön som anses rimlig. Så är det även idag framgår det av resultaten.

Om vi ser till de löneskillnader som anges som rimliga är ett sätt att *jämföra lönen för det lägst värderade yrket med det högst värderade*. Resultaten blir då som framgår av tablå 4.

Den sammanfattande slutsatsen är att resultaten pekar på *stor stabilitet* i uppfattningen att löneskillnaderna bör vara betydligt mindre än vad de faktiskt är. *Möjligen* kan man sedan förra undersökningen se en svag tendens till minskning av förhållandet mellan rimlig lön för det yrke som anses bör betalas lägst och rimlig lön för det yrke som man menar bör betalas högst. Förändringarna är dock för små för att några säkra slutsatser ska kunna dras.

Om vi i vår jämförelse hade valt andra yrken som jämförelseyrken än det högst värderade och det lägst värderade (till exempel jämfört det näst högst värderade med det näst lägst värderade) hade slutsatsen blivit densamma, det vill säga stor stabilitet.

I de två första undersökningarna i serien "Röster om facket och jobbet" (åren 1988 och 1993) var det så att de yrken som är vanliga bland kvinnor värderades lägre bland män än bland kvinnor inom såväl LO, TCO som SACO. År 1998 hade *denna skillnad försvunnit*, och den här skillnaden mellan könen *finns inte heller* i 2002 års undersökning. Detta är en *intressant och viktig* förändring.

3

Synen på skillnaderna mellan kvinnors och mäns löner

En viktig aspekt på löneskillnader är *förhållandet mellan kvinnors och mäns löner*.

För att närmare belysa vad människor idag anser om kvinnors och mäns löner har ställts följande fråga:

”Vad anser Du på det hela taget om skillnaderna mellan mäns och kvinnors löner i samhället? Är de i stort sett rättvisa eller anser Du att kvinnor har för låg lön i förhållande till män eller att män har för låg lön i förhållande till kvinnor?”

Denna fråga har funnits med i undersökningen också 1998 och 1993, men ej år 1988, och det innebär att några tidsjämförelser inte kan göras med detta sistnämnda år.

Svaren på frågan i 2002 års undersökning redovisas i tablå 5.

Resultaten visar att det finns ett *alldeles överväldigande stöd* för den uppfattningen att *kvinnors löner är alltför låga* i förhållande till mäns löner.

TABLÅ
5

Vad löntagare anser om kvinnors och mäns löner.

	LO	TCO	SACO	Alla löntagare
Lönerna är i stort sett rättvisa	8	7	7	8
Nej, kvinnor har för låg lön i förhållande till män	87	90	88	88
Nej, män har för låg lön i förhållande till kvinnor	0	0	0	0
Tveksam, vet ej	5	3	5	4
Totalt	100	100	100	100

Synen på kvinnors och mäns löner.

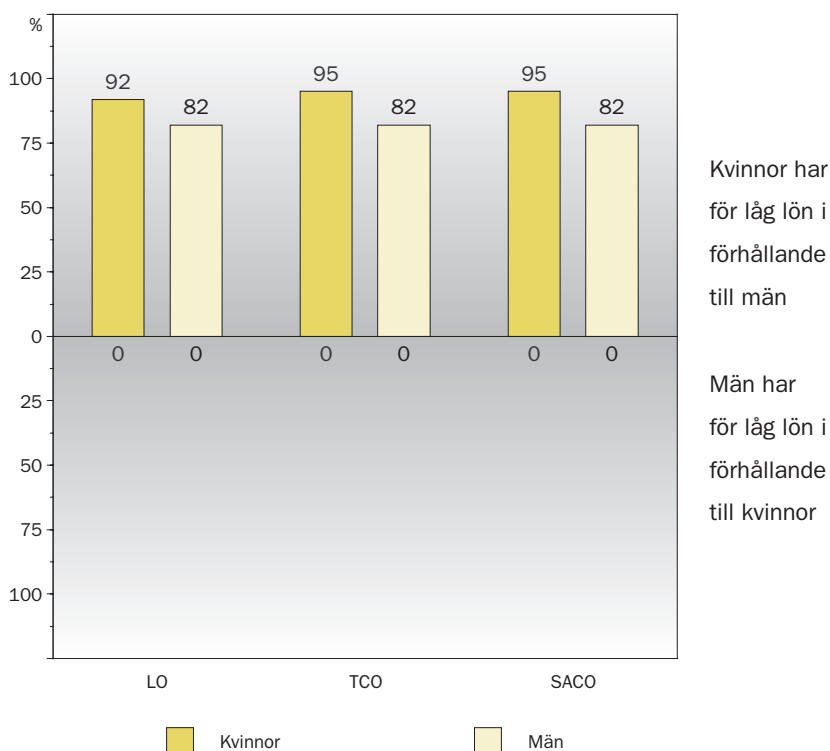


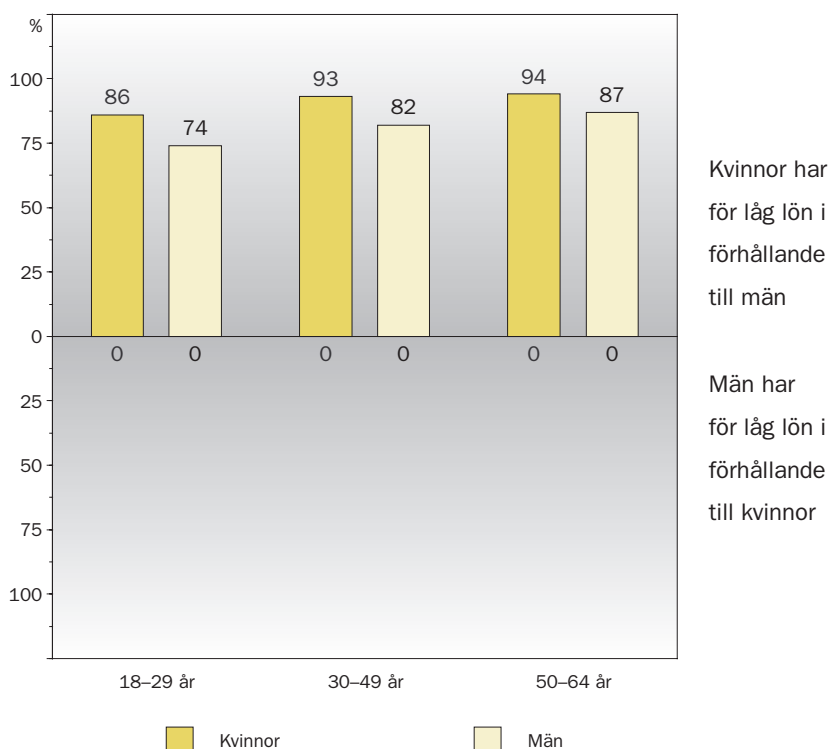
Diagram 3 åskådliggör detta på ett mycket tydligt sätt. Inte oväntat är den här uppfattningen ännu mer markerad bland kvinnor än bland män. Inte i en enda av de sex jämförda grupperna i diagram 3 anser så mycket som en enda procent av de tillfrågade att män har för låg lön i förhållande till kvinnor.

Även om vi gör andra uppdelningar av de anställda – till exempel mellan privatanställda och offentligt anställda eller efter fackförbund – kvarstår slutsatsen att det finns ett kompakt stöd för att höja kvinnors löner i förhållande till mäns (tabellerna 11–19).

I diagram 4 gör vi en uppdelning av kvinnor och män inom LO efter ålder. Inom LO är andelen som anser att kvinnorna har för låg lön i förhållande till män *allra lägst* bland de yngre männen. Med stigande ålder ökar andelen män som anser att kvinnors jobb är för lågt värderade. Det verkar som om de yngre männen har en mer traditionell syn än de äldre på vad som är rimlig lön för en del yrken som är vanliga bland kvinnor. Med ökad ålder tycks insikten öka om att många kvinnojobb bör betalas bättre. Men också bland kvinnorna verkar det finnas ett sådant här mönster – andelen som anser att kvinnor har för låg i förhållande till män ökar med stigande ålder.

Synen på kvinnors och mäns löner.

LO-medlemmar.



Vad gäller tolkningen av resultaten bör man ha i åtanke att löneskillnaderna mellan kvinnor och män är *allra minst* just inom gruppen unga och att de växer med stigande ålder. Detta framgår bland annat av LO-rapporten "Inkomsttrappan 2001". I de åldrar då kvinnor och män normalt flyttat samman och har små barn, har männen en klart bättre utveckling av sina löneinkomster än kvinnorna. Männen gör under dessa år en yrkesmässig karriär och kvinnorna halkar efter.

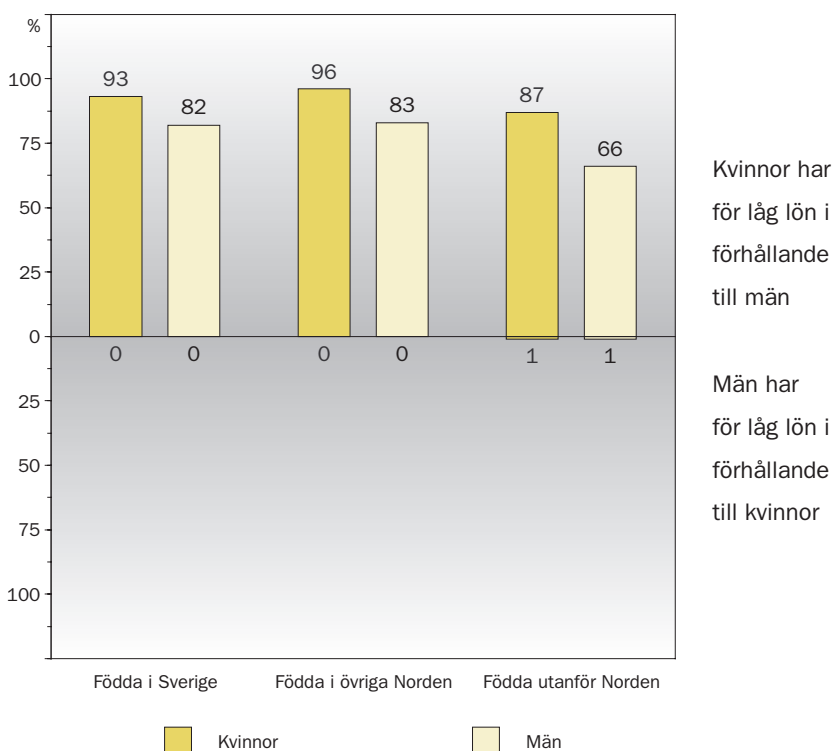
Med större erfarenhet av arbetslivet, och mera kunskaper om vad olika yrken innebär, tycks alltså följa en ökad vilja att höja kvinnors löner. Dessutom finns också starkare anledning att reagera, eftersom de faktiska skillnaderna i kvinnors och mäns löner ökar.

Också vad gäller synen på förhållandet mellan kvinnors och mäns löner kan det vara av särskilt intresse att se på svaren från dem *som själva inte är med i facket*. Liksom tidigare kan vi bland dessa skilja på arbetare som är medlemmar i någon a-kassa och dem som inte är med i någon sådan.

I tabellerna 14-15 i bilagan redovisas svaren. Det framgår att det är ganska små skillnader. De olikheter som finns är att de som varken är med i facket eller a-kassan är osäkrare än andra (andelen som är tveksamma eller svarar vet ej är högre än för andra grupper). Detta framstår som mycket rimligt då det ofta är frågan om unga nytillträdande

Synen på kvinnors och mäns löner.

LO-medlemmar.



på arbetsmarknaden och som därför inte har hunnit bilda sig någon uppfattning i den här frågan.

Det visar sig att de *regionala* skillnaderna är små (tabell 16).

Också en indelning efter *födelseland* görs. Vi ser om det finns skillnader i den här frågan mellan kvinnor och män inom LO som är födda i Sverige och dem som är födda utomlands. I diagram 5 jämförs de olika gruppernas svar.

Det framgår att bland *män* är andelen som anser att kvinnor har för låg lön i förhållande till män klart lägre bland dem som är födda utanför Norden än bland dem som är födda i Sverige eller något annat nordiskt land. Som redovisas i tabell 17 är det istället vanligare bland männen födda utanför Norden att man tycker att lönerna är i stort sett rättvisa, och också andelen som är tveksamma eller svarar vet ej är högre i denna grupp än bland de män som är födda i Sverige eller andra nordiska länder.

Bland *kvinnor* är skillnaderna mellan de olika grupperna mycket mindre. Man kan dock se att andelen som anser att kvinnor har för låg lön i förhållande till män är något lägre bland dem som är födda utanför Norden än dem som är födda i Sverige eller andra nordiska länder. Denna skillnad är dock liten och bör tolkas med försiktighet.

Vi jämför arbetsplatser med *olika antal anställda* och det visar sig att skillnaderna är små (tabell 18 i bilagan).

Förändringar av synen på skillnaderna mellan kvinnors och mäns löner.

Procent.

	Kvinnor har för låg lön i förhållande till män			Män har för låg lön i förhållande till kvinnor			Lönerna är i stort sett rättvisa		
	1993	1998	2002	1993	1998	2002	1993	1998	2002
LO									
Kvinnor	89	89	92	0	0	0	7	7	5
Män	81	81	82	0	0	0	12	12	11
Båda könen	85	85	87	0	0	0	9	10	8
TCO									
Kvinnor	94	94	95	0	0	0	3	4	4
Män	83	79	82	0	0	0	14	17	13
Båda könen	89	88	90	0	0	0	8	9	7
SACO									
Kvinnor	95	91	95	0	0	0	3	7	4
Män	77	78	82	0	0	0	14	16	11
Båda könen	85	84	88	0	0	0	9	12	7

Avslutningsvis görs en uppdelning efter *lönens storlek* och även här framgår att skillnaderna är mycket små (tabell 19). I alla de olika lönegrupperna är det omkring 85 procent eller mer som anser att kvinnor har för låg lön i förhållande till män.

Vilka *förändringar* har då skett? Vi kan, som tidigare nämnts, inte göra någon jämförelse med år 1988, eftersom frågan kom med först i 1993 års undersökning. Resultaten sammanfattas i tablå 6 och beskrivs mera utförligt i tabellerna i tabellerna 35–37.

Huvudintrycket av utvecklingen sedan den förra undersökningen år 1998 är att förändringarna varit små. Om det har gått i någon riktning så är det snarast så att stödet för utjämning av kvinnors och mäns löner har ökat. Också i jämförelse med för ungefär tio år sedan (år 1993) är förändringarna små. Idag liksom tidigare är det alltså så att det finns ett mycket massivt stöd för en utjämning av kvinnors och mäns löner.

Indelningen efter fackförbund i tabell 36 visar likaledes på mycket stor stabilitet.

Även när man gör en uppdelning efter ålder blir slutsatsen att förändringarna har varit små (tabell 37).

Vad de anställda anser om löneskillnaderna mellan olika yrkesgrupper i samhället i stort

För att belysa frågan hur anställda ser på löneskillnader mellan olika yrkesgrupper i samhället i stort har ställts följande fråga:

”Anser Du att de löneskillnader som finns mellan olika yrkesgrupper i samhället är för stora, för små eller ungefär lagom?”

Det finns, som vi kan se i tablå 7, ett mycket starkt och brett stöd för att löneskillnaderna bör vara betydligt mindre än vad de faktiskt är.

Av resultaten framgår att drygt fyra av fem löntagare – 83 procent – anser att de löneskillnader som finns mellan olika yrkesgrupper i samhället är för stora, 3 procent att de är för små, 11 procent att de är lagom och 3 procent att de inte vet.

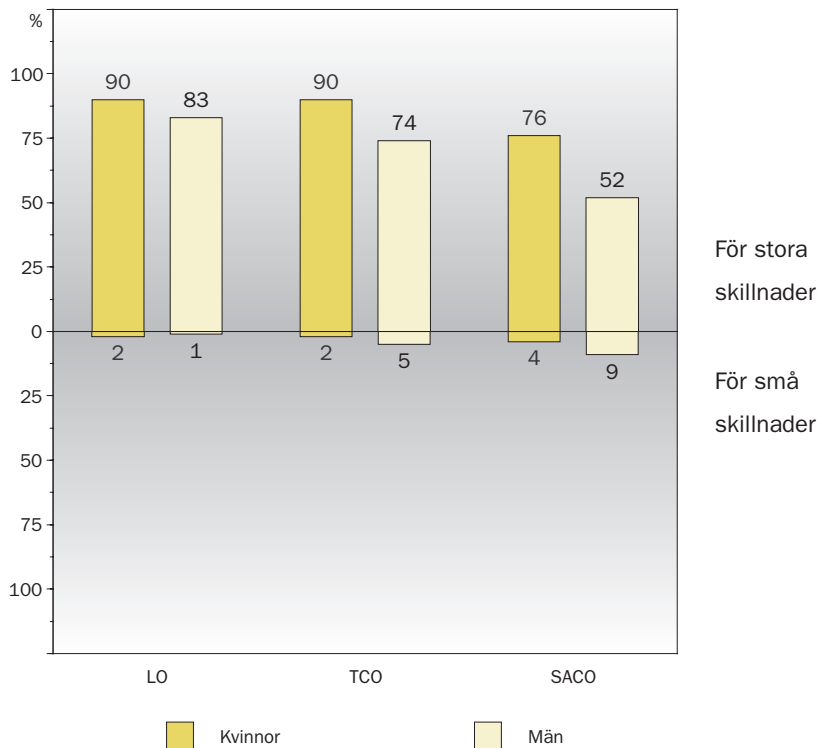
TABLÅ

7

Vad man anser om löneskillnaderna mellan olika yrkesgrupper i samhället.

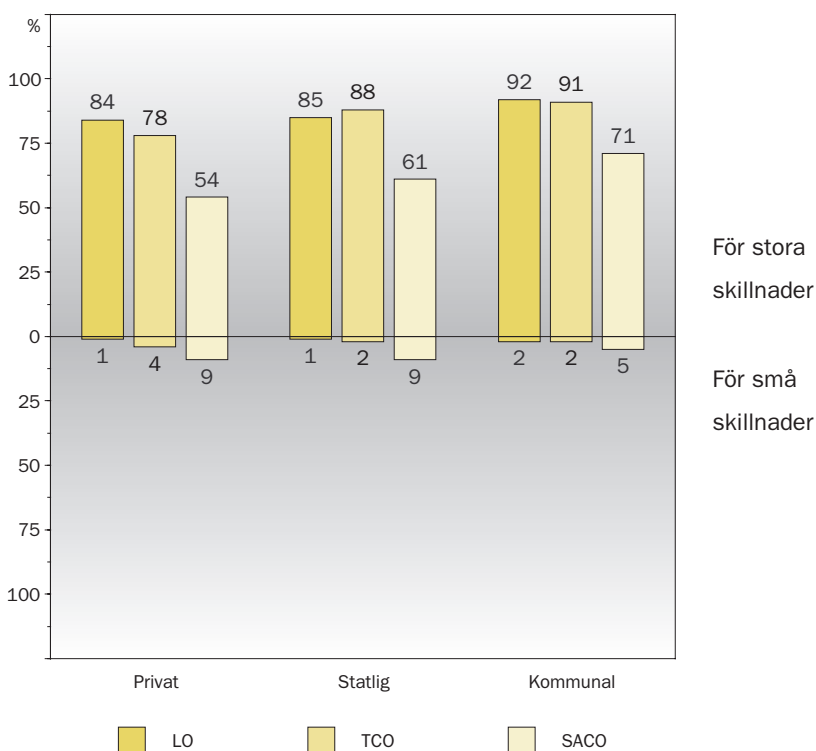
	<i>LO</i>	<i>TCO</i>	<i>SACO</i>	<i>Alla löntagare</i>
Löneskillnaderna är för stora	87	84	63	83
Löneskillnaderna är för små	1	3	7	3
Löneskillnaderna är lagom	10	11	25	11
Tveksam, vet ej	2	2	5	3
Summa	100	100	100	100

Synen på löneskillnaderna mellan olika yrkesgrupper i samhället.



I diagram 6 ser vi på kvinnor och män inom LO, TCO och SACO. Slutsatsen är att *kvinnorna ännu klarare än män* uttrycker att löneskillnaderna är alltför stora. Denna skillnad mellan könen är störst inom SACO och minst inom LO. Men också bland männen inom SACO är det så att drygt hälften anser att löneskillnaderna mellan olika yrkesgrupper är alltför stora, medan endast knappt 10 procent menar att löneskillnaderna är alltför små.

Synen på löneskillnaderna mellan olika yrkesgrupper i samhället.



Skillnaderna mellan LO-, TCO- och SACO-medlemmar i privat, statlig och kommunal verksamhet åskådliggörs i diagram 7.

Det visar sig att privat och offentligt anställda inom LO och TCO mycket starkt uttrycker att löneskillnaderna mellan olika yrkesgrupper i samhället är alltför stora. Bland SACOs medlemmar är stödet för löneutjämning inte fullt lika starkt. Men så mycket som ungefär 70 procent av SACOs kommunalt anställda, ungefär 60 procent av SACOs statligt anställda och ungefär 55 procent av SACOs privatanställda anser också att löneskillnaderna är för stora. Andelarna som anser att löneskillnaderna är alltför små är genomgående mycket låga (högst för SACOs privat och statligt anställda med 9 procent).

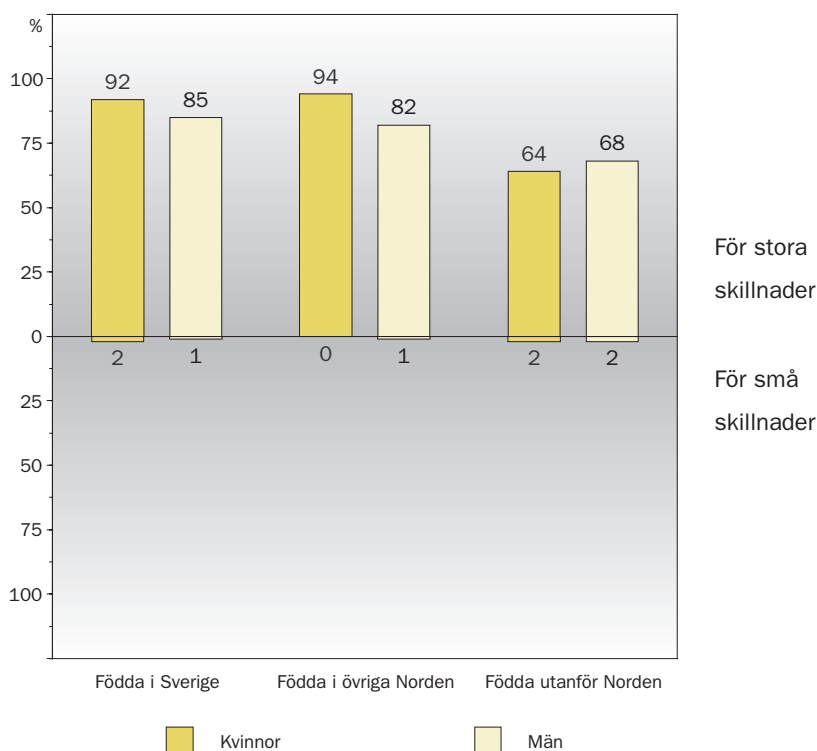
I tabellerna 20a–c görs samtidig uppdelning på facklig tillhörighet, arbetsgivare och kön. Det framgår där att stödet för löneutjämning är *minst* bland privatanställda män inom SACO: drygt 45 procent tycker att löneskillnaderna är för stora, medan drygt 10 procent tycker att de är för små.

En indelning efter *fackförbund* görs i tabell 21. Stödet för löneutjämning är som synes mycket starkt.

Skillnaderna mellan olika *åldersgrupper* är små (tabellerna 22a–c). Möjligen kan man se att stödet för löneutjämning är något mindre bland de yngre männen inom LO än bland andra grupper inom LO.

Synen på löneskillnaderna mellan olika yrkesgrupper i samhället.

LO-medlemmar.



Vi gör också här en jämförelse med dem *som inte är med i facket* (tabellerna 23–24). Det visar sig att skillnaderna är små. Man kan dock se att manliga arbetare som varken är med i facket eller a-kassan uttrycker ett något svagare stöd för löneutjämning än andra. Men också bland ej fackligt anslutna finns det ett mycket starkt stöd för att minska löneskillnaderna.

Indelning efter *region* görs i tabell 25. Man finner här att bland LO-medlemmar är andelen som anser att löneskillnaderna mellan olika yrkesgrupper är för stora är allra lägst i Malmöregionen (tabell 25). Men också här är det nästan 75 procent som anser att löneskillnaderna är alltför stora, medan knappt några alls (1 procent) anser att löneskillnaderna är för små.

Vi ska också se om det finns skillnader mellan LO-medlemmar som är födda i Sverige och de som är *födda i andra länder*. Detta speglas i diagram 8 (och mera utförligt i tabell 26).

Det visar sig att andelen som anser att löneskillnaderna är alltför stora är *lägre* bland kvinnor och män som är *födda utanför Norden* än bland de LO-medlemmar som är födda i Sverige eller andra nordiska länder. Skillnaderna är som synes ganska påtagliga. Detta kan ha samband med att man i länder utanför Norden oftast har större löneskillnader än här. Vi kan dock konstatera att även bland dem som är födda utanför Norden är det mycket låga andelar (2 procent) som anser att

Synen på löneskillnaderna mellan olika yrkesgrupper i samhället.

Heltidsanställda med olika månadslön (kronor per månad).

	Löneskillnaderna är för stora	Löneskillnaderna är för små	Löneskillnaderna är lagom	Tveksam, vet ej	Summa
Högst 16 000	84	2	11	3	100
16 001–20 000	89	1	7	3	100
20 001–24 000	81	3	13	3	100
24 001–30 000	70	4	24	2	100
Mer än 30 000	52	10	34	4	100

löneskillnaderna är för små, medan så mycket som ungefär 65 procent menar att löneskillnaderna är för stora.

Det är obetydliga skillnader mellan *små och stora arbetsplatser* (tabell 27).

Om man gör en indelning av alla heltidsanställda efter *lönens storlek*, så finner man att i alla lönegrupper upp till 30 000 kronor i månadslön finns det en mycket massivt stöd för att *minska löneskillnaderna mellan olika yrken* (tablå 8). Sålunda visar det sig till exempel att även bland anställda med en så förhållandevis hög lön som mellan 24 000 och 30 000 kronor i månadslön är det 70 procent som vill ha mindre löneskillnader, medan 4 procent anser att löneskillnaderna är för små. Sedan förändras det en del och bland anställda med mer än 30 000 kronor i månadslön (drygt 10 procent av alla heltidsanställda) anser något över hälften – 52 procent – att löneskillnaderna är för små, medan 10 procent menar att de är för små. Om vi ser på de knappt 4 procent av heltidsanställda med så hög lön som över 40 000 kronor finner vi att 45 procent anser att löneskillnaderna är alltför stora, medan 17 procent anser att de är alltför små (36 procent menar att löneskillnaderna är lagom och 2 procent är tveksamma eller svarar vet ej).

Hur har då inställningen i denna fråga *förändrats*? Vi kan inte göra någon jämförelse med år 1988, eftersom frågan kom med först i 1993 års undersökning. Resultaten sammanfattas i tablå 9 och beskrivs mera utförligt i tabellerna i tabellerna 38–40.

Det visar sig att förändringarna har varit relativt små. Dock pekar siffrorna på ett ökat stöd för minskade löneskillnader sedan den förra undersökningen bland SACOs medlemmar – en ökning från 55 procent till 63 procent mellan 1998 och 2002. Detta ökade stöd gäller som synes både kvinnor och män inom SACO.

I jämförelse med för ungefär tio år sedan (år 1993) har stödet för utjämning av löneskillnaderna mellan olika yrkesgrupper ökat inom TCO och SACO men varit oförändrat inom LO.

Förändringar av synen på löneskillnaderna mellan olika yrkesgrupper i samhället.

Procent.

	Löneskillnaderna är för stora			Löneskillnaderna är för små			Löneskillnaderna är lagom		
	1993	1998	2002	1993	1998	2002	1993	1998	2002
LO									
Kvinnor	91	91	90	1	2	2	5	5	6
Män	83	81	83	1	2	1	14	15	13
Båda könen	86	86	87	1	2	1	10	10	10
TCO									
Kvinnor	85	85	90	1	2	2	10	10	6
Män	69	74	74	4	4	5	24	21	18
Båda könen	78	81	84	2	3	3	16	14	11
SACO									
Kvinnor	67	69	76	9	11	4	16	17	13
Män	42	42	52	22	24	9	31	28	35
Båda könen	53	55	63	16	18	7	24	22	25

Också indelningen efter fackförbund i tabell 39 visar på förhållandevis små förändringar. Vi kan dock konstatera att särskilt bland SACOs privatanställda men också bland SACOs statligt anställda, har andelen som anser att löneskillnaderna mellan olika yrkesgrupper är alltför stora ökat mellan 1998 och 2002 – bland SACOs privatanställda från 40 till 54 procent och bland SACOs statligt anställda från 53 till 61 procent.

En uppdelning efter ålder och kön visar att förändringarna har varit små (tabell 40).

Synen på lönesättning – vilka faktorer som anses viktiga för lönens storlek

I undersökningen har ställts en ganska omfattande fråga till de anställda, *om hur viktiga olika faktorer bör vara för lönens storlek.*

Faktorerna kan delas in i tre olika grupper, nämligen sådana som rör *arbetets svårighet*, sådana som gäller *den anställda själv* och slutligen sådana som handlar om *arbetsmarknadens förutsättningar i vid bemärkelse.*

Frågan har formulerats på följande sätt:

”Lönens storlek kan vara beroende dels av arbetets svårighet, dels av den enskildes meriter och skicklighet. Den kan också påverkas av arbetsmarknadens förutsättningar. Jag kommer nu att räkna upp en del sådana faktorer och vill att Du anger med en siffra mellan 0 och 5 hur viktig Du tycker att just den faktorn bör vara för lönens storlek. Siffran 5 är detsamma som oerhört viktig, medan 0 är detsamma som helt oviktig.

Först kommer sådant som rör arbetets svårighet, dvs om det är fysiskt eller psykiskt påfrestande eller om det innebär stort ansvar.

- Fysiskt slitsamt arbete... (hur viktigt eller oviktigt för lönens storlek tycker Du det är?)
- svår fysisk miljö t ex buller, smuts, farliga ämnen
- enformigt arbete
- psykiskt påfrestande arbete
- arbetsledande uppgifter
- stort ansvar för dyrbara maskiner
- stort ansvar för vård och omsorg av människor.

Det här var några faktorer som har med arbetets svårighet att göra. Nu följer några som har samband med den enskilde personen. Först personens

- ålder, är högre ålder viktigt eller oviktigt för lönens storlek
- utbildningens längd
- lång tid i yrket
- lång anställningstid hos samma arbetsgivare
- skicklighet i yrket
- bred och mångsidig erfarenhet från arbetslivet.

När man talar om skicklighet i arbetet kan man mena lite olika saker.

Hur skulle Du vilja gradera följande faktorer. Använd samma poängskala, från 0 till 5.

- att hinna med mycket i arbetet
- att utföra arbetet väl
- att arbeta självständigt och ta egna initiativ.

Till sist några faktorer som handlar om arbetsmarknadsförutsättningar.

Om det råder...

- stor brist på arbetskraft inom yrket
- stor vinst i företaget.”

Ytterligare förklaringar eller preciseringar har inte getts i anslutning till frågorna. Det innebär att de tillfrågade själva fått tolka innebörden av t ex uttryck som ”stort ansvar för...”, ”psykiskt påfrestande” etc.

Att döma av dels rapporter från intervjuarbetet, dels frekvensen av vet ej-svar på enskilda delfrågor, verkar de intervjuade inte ha haft några svårigheter att svara på de olika delfrågorna.

De tre delfrågor som ställts för att få reda på lite mer om vad människor lägger in i uttrycket ”skicklighet i arbetet” var nya i 1993 års undersökning. För dessa kan alltså inte några jämförelser göras med 1988.

De svar som getts av de intervjuade redovisas utförligt i tabeller i slutet av rapporten (tabellerna 28–34), och mera sammanfattande i ett antal diagram som finns inlagda i den löpande texten. Den skala från 0 till 5 som använts för att ange vilken betydelse olika faktorer bör ha för lörens storlek, uttrycker vi där istället i ord. Skälet är att uppnå enkelhet och överskådlighet. Värdet 5, som är den allra högsta värderingen, kallar vi ”mycket viktig”, medan värdet 4 kallas ”viktig”. De låga värdena 0, 1 och 2 ges alla beteckningen ”oviktig”. Mellanvärdet 3 slutligen får i tabellerna benämningen ”ganska viktig”.

I diagrammen koncentrerar vi oss på att belysa i vilken utsträckning olika faktorer anses som ”mycket viktiga” eller ”viktiga” för lörens storlek.

Översiktlig beskrivning av resultaten

En första översikt ges i diagram 9a. Det visar hur hela gruppen LO-medlemmar har svarat. De faktorer som enligt LO-medlemmarnas uppfattning bör ha störst betydelse för lörens storlek är *stort ansvar för vård och omsorg av människor* och *skicklighet i arbetet*.

Andra faktorer som också värderas mycket högt är *psykiskt påfrestande arbete*, *svår fysisk miljö*, *arbetsledande uppgifter*, *fysiskt slitsamt arbete*, *bred och mångsidig erfarenhet från arbetslivet* och *lång tid i yrket*.

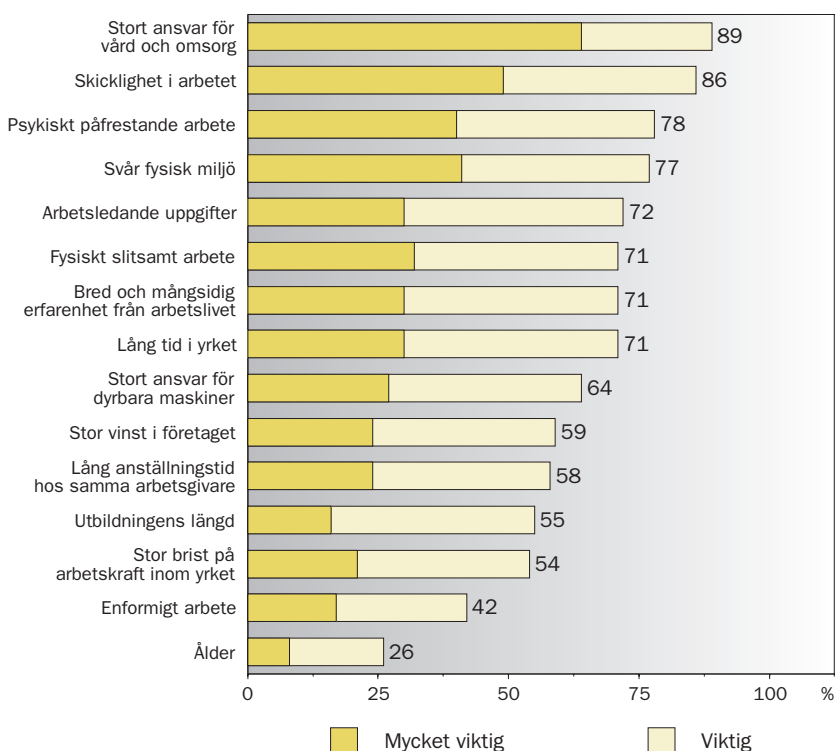
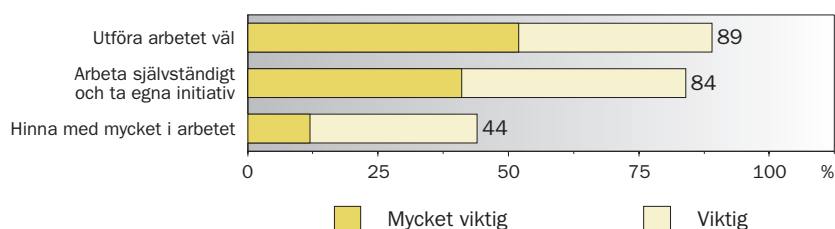
Lite längre ner kommer *stort ansvar för dyrbara maskiner*, *stor vinst i företaget*, *lång anställningstid hos samma arbetsgivare*, *utbildningens längd* och *stor brist på arbetskraft inom yrket*. Ännu lite längre ner kommer *enformigt arbete*.

Den allra lägsta värderingen ges faktorn *högre ålder*.

Det är alltså endast var fjärde LO-medlem som anser att åldern i sig bör vara en viktig faktor för lörens storlek. Som framgår av diagrammet

Faktorer som anses viktiga för löns storlek.

LO-medlemmar.

**Hur LO-medlemmar värderar olika aspekter på "skicklighet i arbetet".**

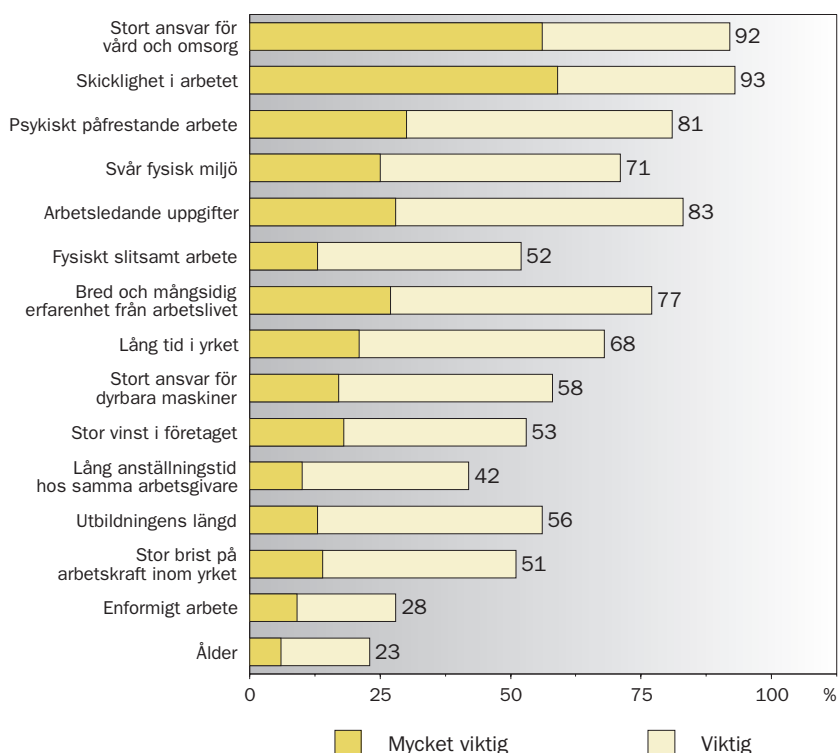
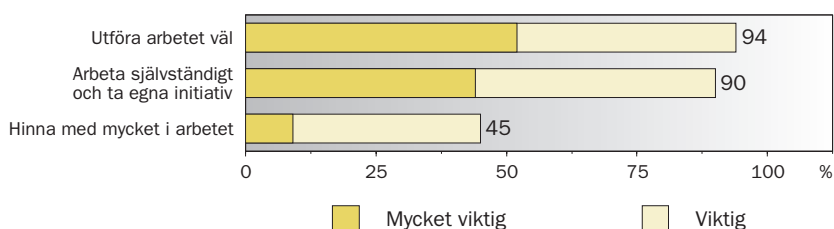
anser däremot LO-medlemmarna att yrkesvana och bred och mångsidig erfarenhet från arbetslivet är viktiga grunder för högre lön.

Om vi ser till de *tre olika aspekter på skicklighet i arbetet* som SCB frågat om, kan vi konstatera att de värderas mycket olika (diagram 9b). Att "utföra arbetet väl" och att "arbeta självständigt och ta egna initiativ" värderas utomordentligt högt, medan delfaktorn "hinna med mycket i arbetet" ges en låg värdering.

Vi ska se om det finns skillnader mellan medlemmar i LO, TCO och SACO i synen på lönesättning.

Faktorer som anses viktiga för lörens storlek.

TCO-medlemmar.

**Hur TCO-medlemmar värderar olika aspekter på "skicklighet i arbetet".**

I diagrammen 10a–b och 11a–b redovisas de svar som getts av medlemmarna i dessa båda andra organisationer.

Det visar sig att *det både finns likheter och olikheter*. Gemensamt för LO, TCO och SACO är att de båda faktorerna stort ansvar för vård och omsorg av människor och skicklighet i arbetet värderas allra högst av de faktorer som jämförs i diagrammen 9a, 10a och 11a. Nästan alla LO-, TCO- och SACO-medlemmar tycker att dessa båda faktorer bör vara viktiga för lörens storlek.

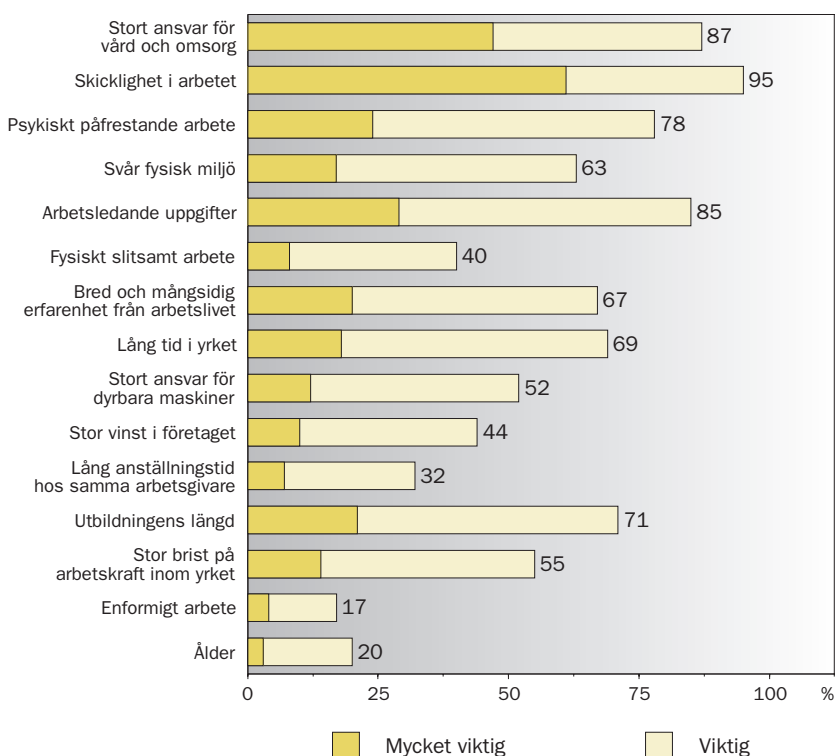
Även vad gäller de tre olika aspekterna på skicklighet i arbetet kan vi se att det mycket stora likheter mellan LO, TCO och SACO. Att "utföra arbetet väl" och att "arbeta självständigt och ta egna initiativ"

DIAGRAM

11 A

Faktorer som anses viktiga för löns storlek.

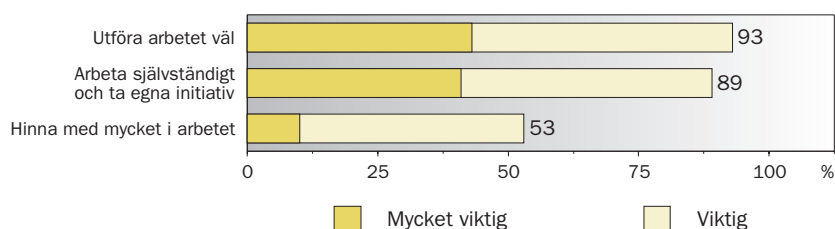
SACO-medlemmar.



DIAGRAM

11 B

Hur SACO-medlemmar värderar olika aspekter på "skicklighet i arbetet".

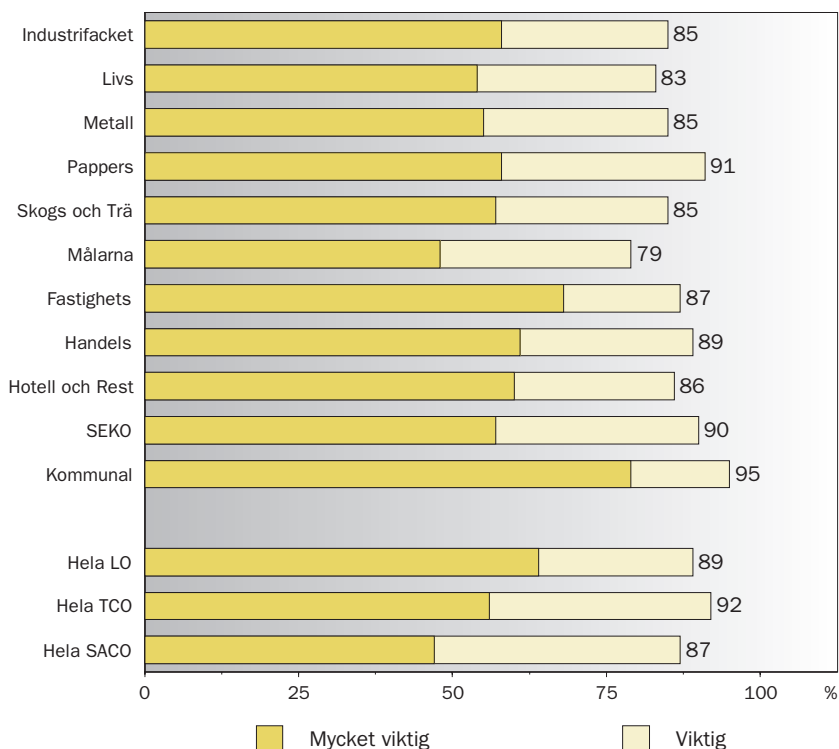


ges genomgående en mycket hög värdering, medan faktorn att "hinna med mycket i arbetet" ges en låg värdering. Kvalitet och självständighet ses alltså som mycket viktiga grunder för högre lön, medan detta med att hinna med mycket värderas lågt som enskild faktor.

Psykiskt påfrestande arbete, lång tid i yrket och bred och mångsidig erfarenhet från arbetslivet och värderas också på ett förhållandevis likartat sätt av medlemmarna i LO, TCO och SACO.

Om vi ser till fysiska påfrestningar i arbetet i form av svår fysisk miljö (till exempel buller, smuts, farliga ämnen) eller fysiskt slitsamt arbete är meningarna mera delade. Särskilt gäller det faktorn fysiskt slitsamt arbete. Drygt 70 procent av LOs medlemmar anser att det bör vara

Anser att *stort ansvar för vård och omsorg av människor* bör vara en viktig faktor för lörens storlek.



en viktig faktor för lörens storlek mot endast 40 procent av SACOs medlemmar. Också vad gäller faktorn svår fysisk miljö finns en tydlig skillnad mellan de tre grupperna av anställda.

Arbetsledande uppgifter ges en högre värdering av TCO- och SACO-medlemmar än av LO-medlemmar.

Att ha ett stort ansvar för dyrbara maskiner värderas däremot högre av LO-medlemmar än TCO- och SACO-medlemmar, åtminstone om vi ser på andelen som anser att det är en "mycket viktig" faktor.

Faktorn stor brist på arbetskraft inom yrket bedöms förhållandevis likartat av de tre jämförda grupperna.

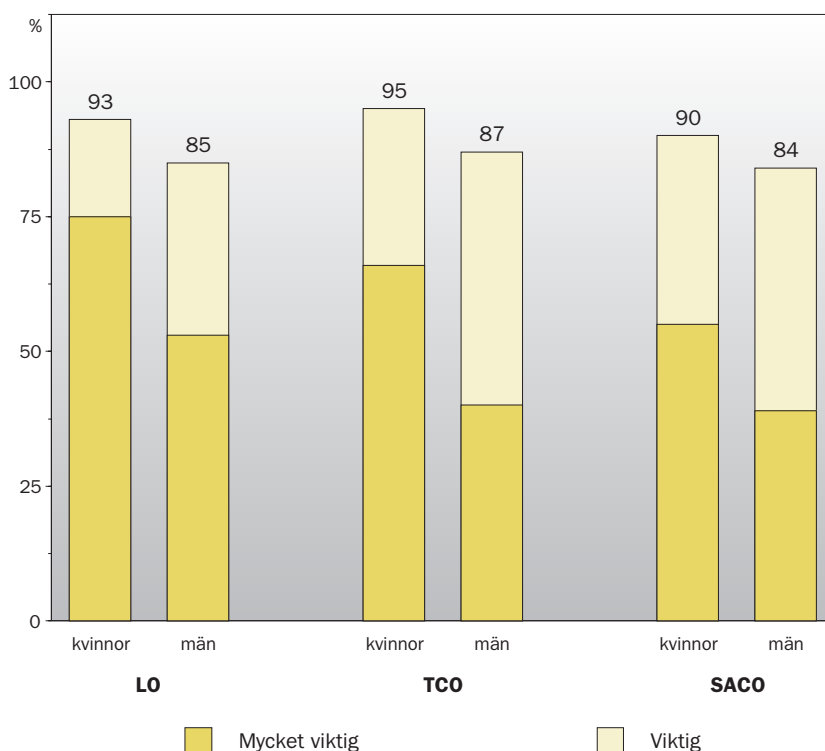
Lång anställningstid hos samma arbetsgivare och enformigt arbete anses som viktigare för lörens storlek bland LO-medlemmar än bland TCO- och SACO-medlemmar.

Stor vinst i företaget värderas högre som grund för högre lön bland LOs än bland SACOs medlemmar.

Vad gäller utbildningens längd som grund för högre lön är det god samstämmighet mellan LO- och TCO-medlemmar, medan SACO-medlemmarna avviker markant.

Det anses genomgående att högre ålder inte alls bör vara någon viktig grund för lörens storlek.

Anser att stort ansvar för vård och omsorg av människor bör vara en viktig faktor för lönen.



En närmare jämförelse mellan olika grupper av löntagare

I det följande ska vi granska skillnaderna i synen på vilka faktorer som bör ligga till grund för lörens storlek.

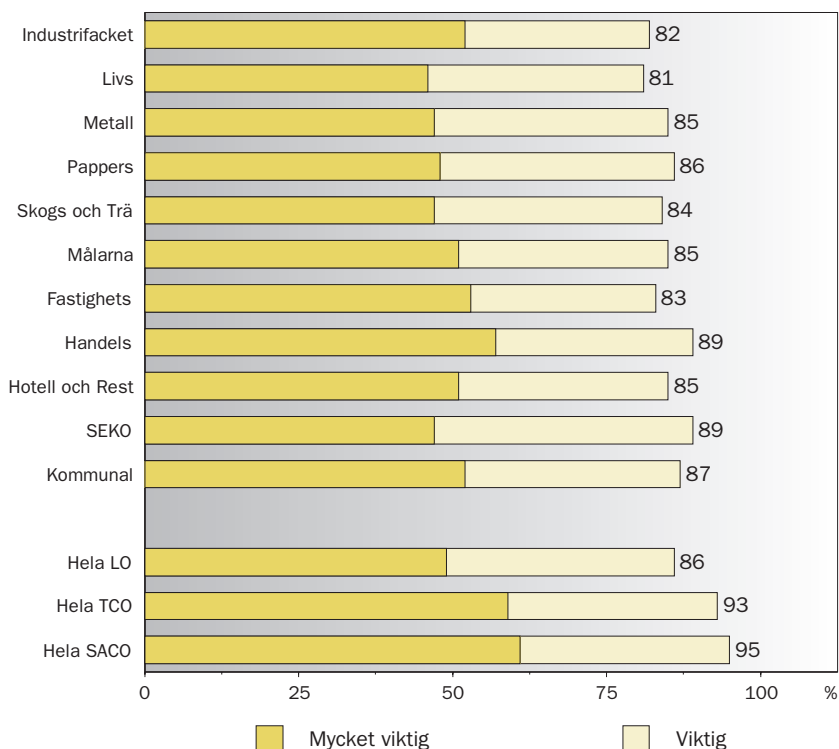
I diagram 12 ser vi på *stort ansvar för vård och omsorg av människor* och gör en uppdelning på olika fackförbund inom LO. I diagrammet har också lagts in värdena för hela LO samt för TCO och SACO.

I tabell 31 i tabellbilagan i slutet av rapporten redovisas också siffrorna för fem olika TCO-förbund samt för SACO-medlemmar med privat, statlig och kommunal arbetsgivare.

Det är mycket tydligt att bland såväl privatanställda, statligt anställda som kommunalt anställda inom LO, TCO och SACO ges faktorn stort ansvar för vård och omsorg av människor en mycket hög värdering som grund för högre lön.

Det är av intresse att också se på skillnaderna mellan könen. Diagram 13 visar att kvinnorna i ännu högre grad än männen anser att ett stort ansvar för vård och omsorg bör vara en viktig faktor för lörens storlek. Den här skillnaden mellan kvinnor och män syns ännu tydligare när vi jämför andelen som anser stort ansvar för vård och omsorg av människor bör vara en "mycket viktig" faktor för lörens storlek.

Anser att *skicklighet i arbetet* bör vara en viktig faktor för lörens storlek.



Även *skicklighet i arbetet* värderas genomgående mycket högt som grund för högre lön. Att skillnaderna mellan olika fackförbund är små kan vi se i diagram 14 och tabell 31.

Det framgår att skillnaderna mellan kvinnor och män är relativt små vad gäller den här faktorn, och de skillnader som finns följer inte något bestämt mönster (tabellerna 28–30).

Av de tre olika aspekterna på "skicklighet i arbetet" (hinna med mycket i arbetet, utföra arbetet väl och arbeta självständigt och ta egna initiativ) ges kvalitetsfrågan, nämligen *att utföra arbetet väl*, den allra högsta värderingen. Som framgår av diagram 15 och tabell 31 anser praktiskt alla att detta bör vara en viktig faktor för lörens storlek.

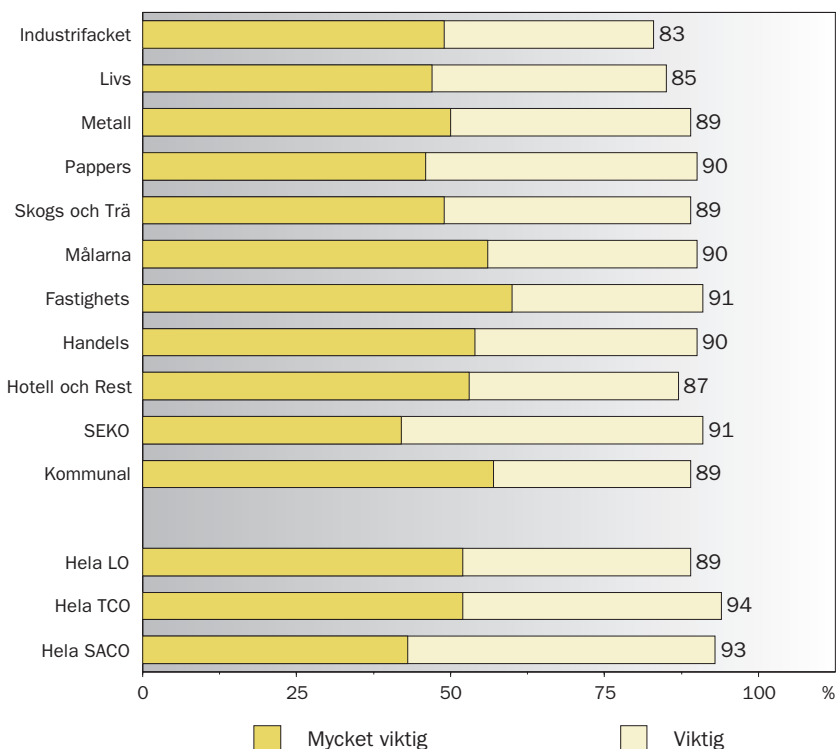
Skillnaderna mellan kvinnor och män är små (tabellerna 28–30).

Också detta med att *arbeta självständigt och ta egna initiativ* ges en mycket hög värdering som grund för högre lön. Även här är samstämmigheten mellan olika grupper mycket stor. Denna samstämmighet i uppfattning gäller olika fackförbund, och också män och kvinnor på olika delar av arbetsmarknaden (diagram 16 och tabellerna 28–30).

DIAGRAM

15

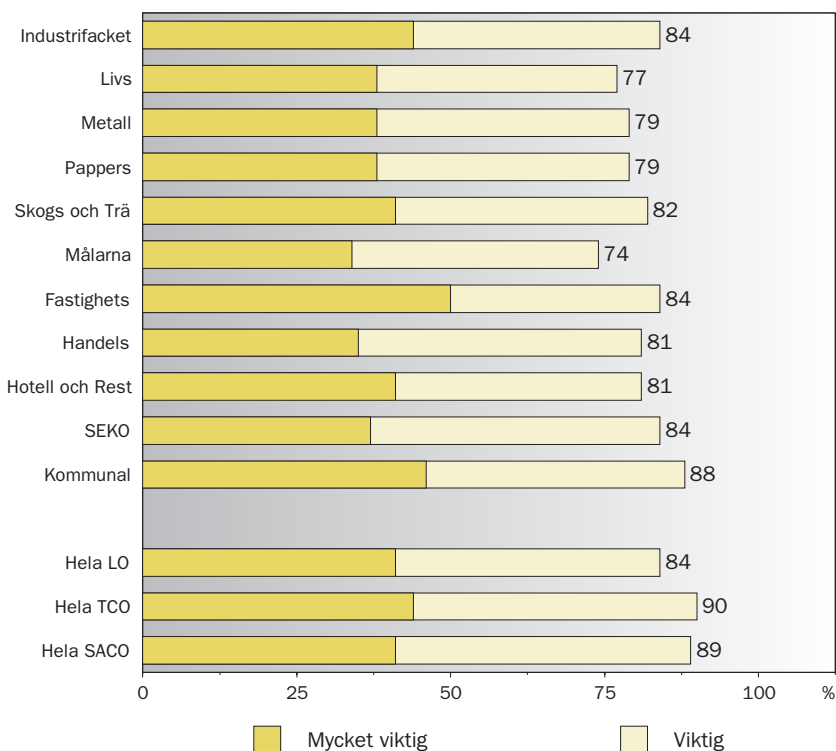
Anser att *utföra arbetet väl* bör vara en viktig faktor för lönens storlek.



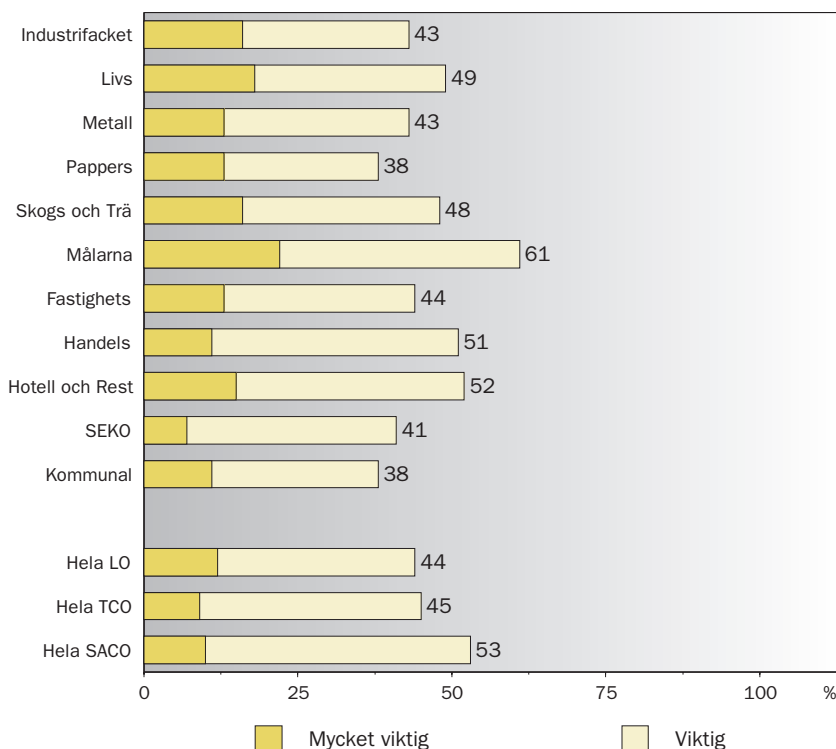
DIAGRAM

16

Anser att *arbeta självständigt och ta egna initiativ* bör vara en viktig faktor för lönens storlek.



Anser att *hinna med mycket i arbetet* bör vara en viktig faktor för lörens storlek.



Den tredje aspekten på "skicklighet i arbetet" är att *hinna med mycket i arbetet*. I förhållande till de två andra ges den en oerhört mycket lägre värdering.

Det finns dock vissa klara skillnader mellan olika grupper. Det framgår av diagram 17 och ännu tydligare i tabell 31. Så mycket som ungefär 60 procent av medlemmarna i Målareförbundet och en ännu något högre andel bland SACOs privatanställda anser att det här bör vara en viktig faktor för lörens storlek. Den andra ytterligheten är Lärarförbundet där inte mer än 30 procent anser att den här faktorn bör vara viktig som grund för högre lön. Inom LO ligger också förbund som Hotell- och Restaurang och Handels förhållandevis högt. Dessa skillnader får ses mot bakgrund av de olika gruppernas mycket skilda arbetsförhållanden.

Beträffande faktorn *psykiskt påfrestande arbete* kan vi konstatera att skillnaderna mellan olika fackförbund är förhållandevis små (diagram 18). Högst inom LO ligger Kommunal, och inom TCO finner man att den här faktorn värderas högst som grund för högre lön av medlemmarna inom Vårdförbundet och Lärarförbundet (tabell 31).

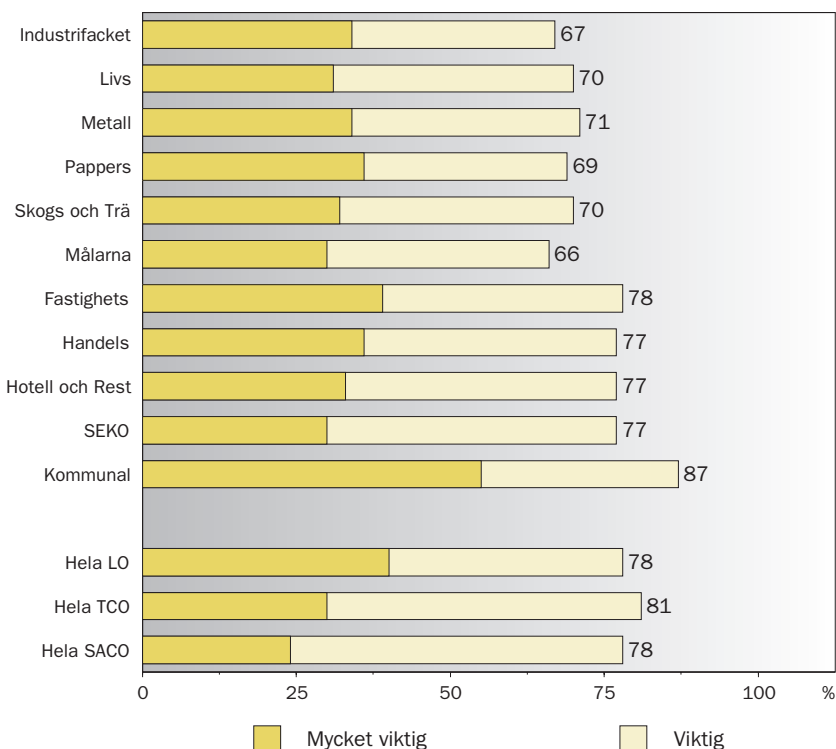
Kvinnorna värderar den här faktorn högre än vad männen gör, och det gäller inte bara LO utan också TCO och SACO (diagram 19).

Om vi gör en uppdelning av LO-medlemmarna efter ålder finner vi att bland kvinnorna är det små skillnader mellan olika åldersgrupper. Bland männen anser de yngre i mindre omfattning än de äldsta att psykiskt påfrestande arbete bör påverka lörens storlek (tabell 32).

DIAGRAM

18

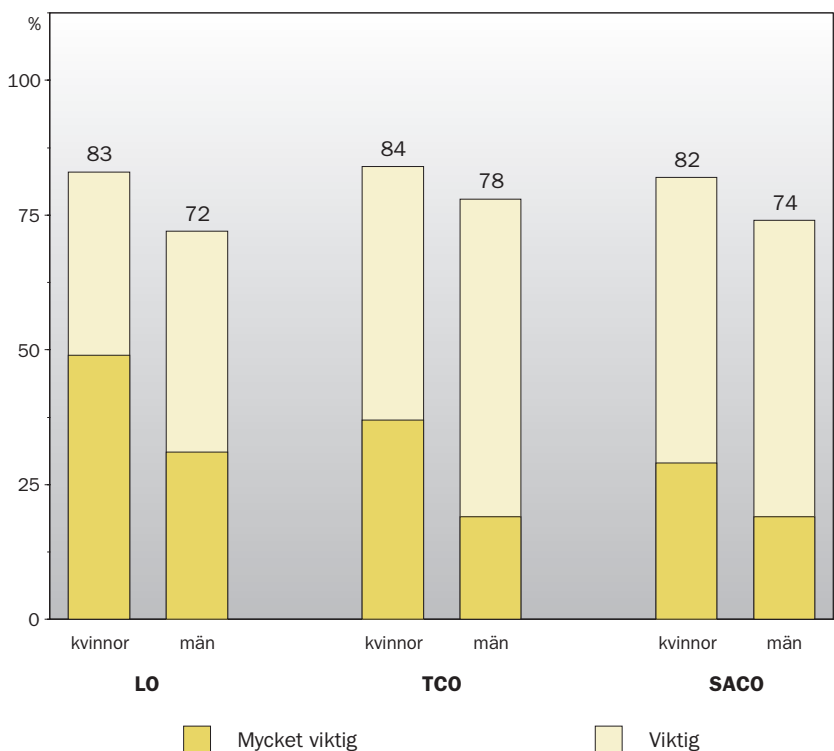
Anser att *psykiskt påfrestande* arbete bör vara en viktig faktor för lörens storlek.



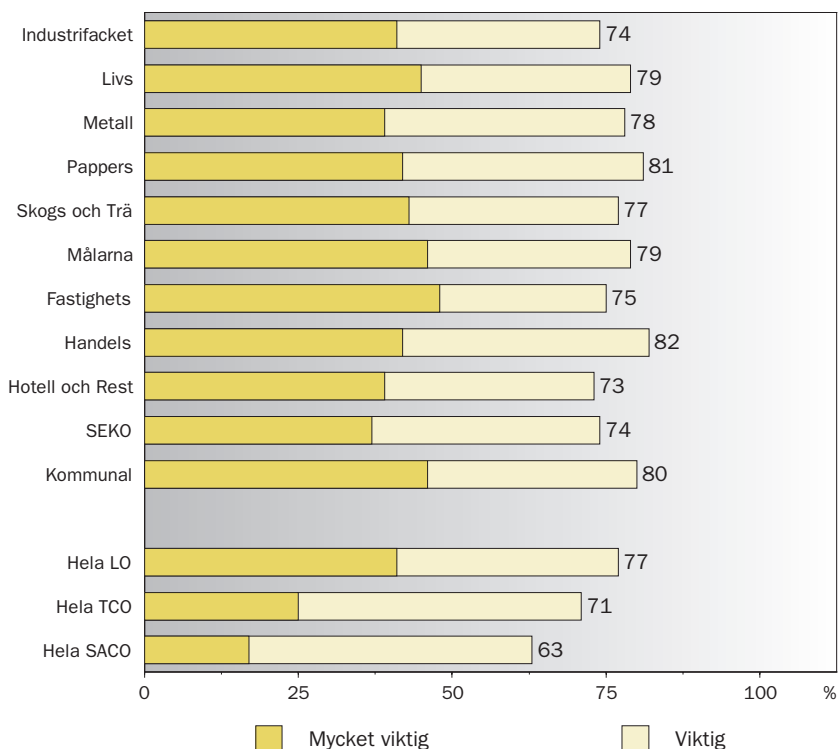
DIAGRAM

19

Anser att *psykiskt påfrestande* arbete bör vara en viktig faktor för lörens storlek.



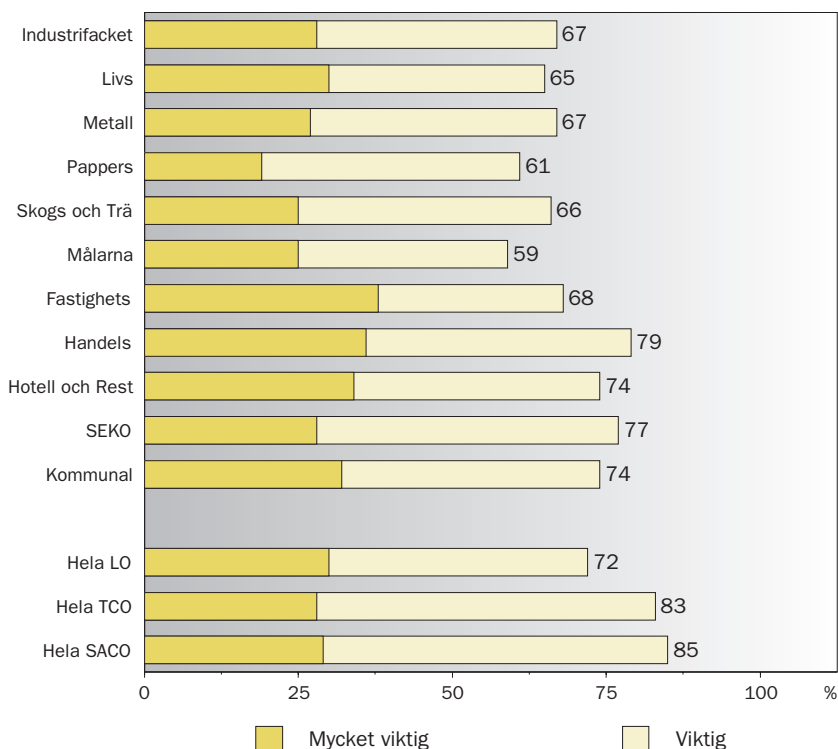
Anser att *svår fysisk miljö* bör vara en viktig faktor för lörens storlek.



Vad gäller synen på *svår fysisk miljö* som en viktig faktor för lörens storlek är det ganska stora skillnader mellan LO, TCO och SACO. Den här faktorn högst av LO-medlemmar och lägst av SACO-medlemmar (diagram 20 och tabell 31). Ett TCO-förbund där "svår fysisk miljö" värderas högt som grund för högre lön är Vårdförbundet inom TCO.

Skillnaderna mellan kvinnor och män är relativt små om vi jämför andelarna som anser att "svår fysisk miljö" bör vara en viktig faktor för lörens storlek. Om vi istället ser på andelen som anser att det är en "mycket viktig" faktor så finner vi att kvinnorna nästan genomgående ligger högre (tabellerna 28–30).

Anser att *arbetsledande uppgifter* bör vara en viktig faktor för lörens storlek.



Att ha *arbetsledande uppgifter* ges däremot en högre värdering som grund för lönesättning bland medlemmar i TCO och SACO än bland LO-medlemmar (diagram 21 och tabell 31). Ett förbund som Handels ligger dock i det här avseendet nära tjänstemännen inom den privata sektorn.

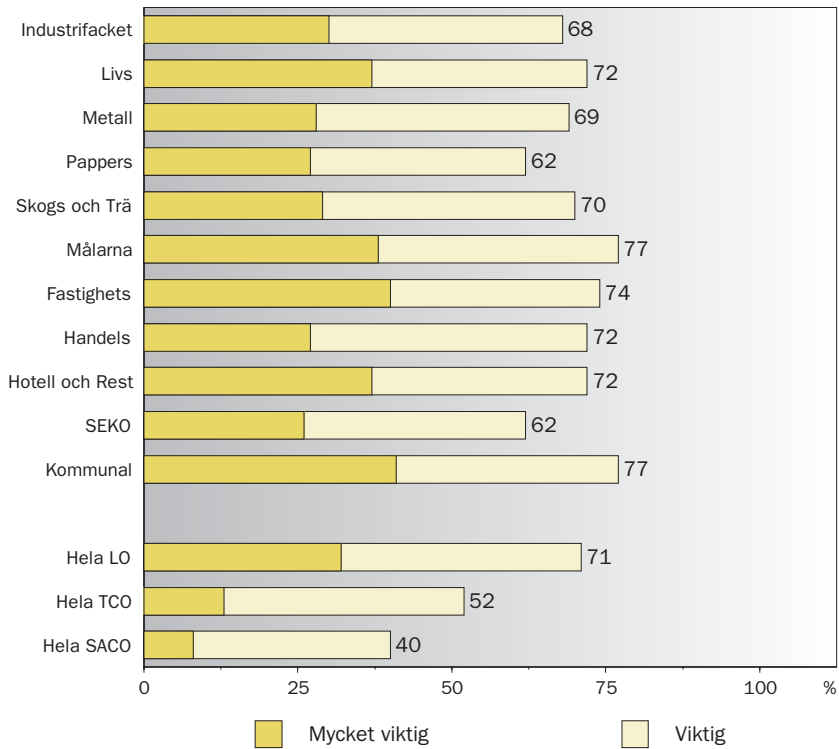
Kvinnor värderar den här faktorn något högre än vad männen gör. Denna skillnad är särskilt tydlig inom LO och SACO, men finns vad gäller andelen som anser att detta är en "mycket viktig" faktor också inom TCO (tabellerna 28–30).

Att ha ett *fysiskt slitsamt arbete* värderas ännu mera olika än svår fysisk miljö. Inom såväl den privata, statliga som kommunala sektorn är andelen som anser att denna faktor bör vara viktig för lörens storlek högst bland LO-medlemmarna och lägst bland SACO-medlemmarna. Särskilt inom den privata sektorn är skillnaderna påfallande stora (diagram 22 och tabell 31). Högst bland tjänstemännen ligger Vårdförbundet inom TCO på ungefär 60 procent.

DIAGRAM

22

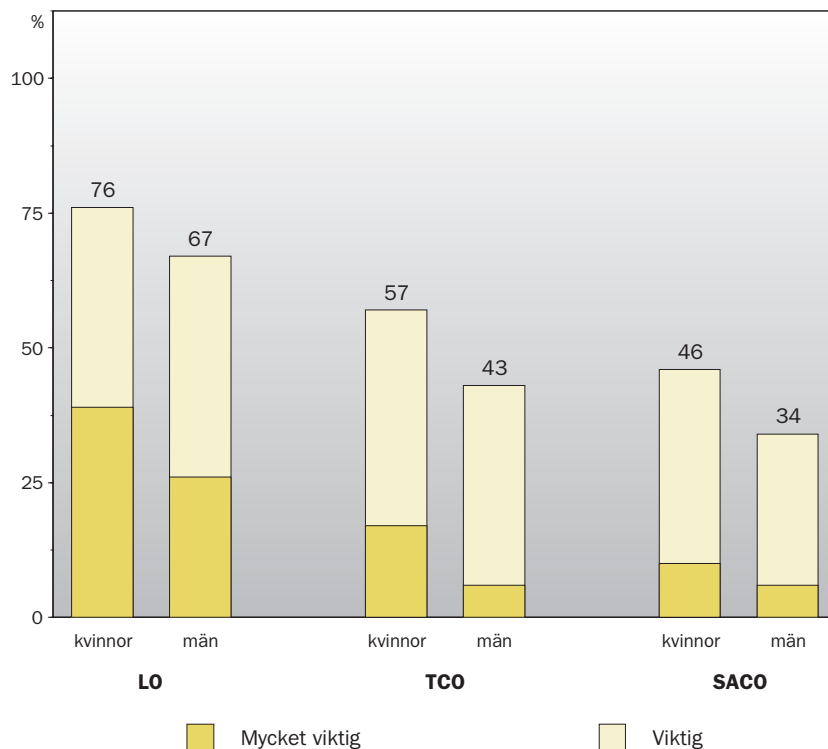
Anser att *fysiskt slitsamt arbete* bör vara en viktig faktor för lörens storlek.



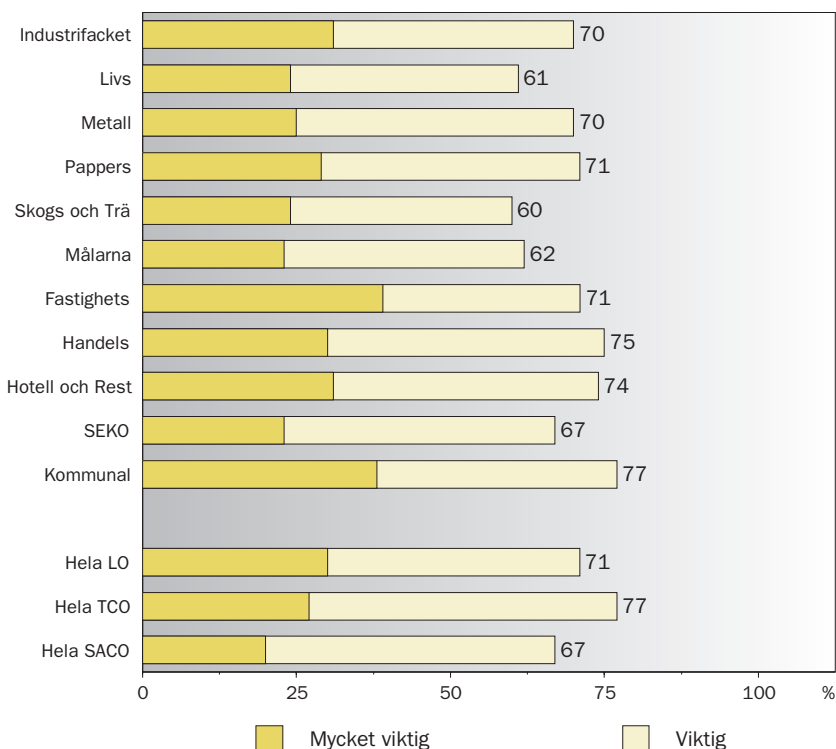
DIAGRAM

23

Anser att *fysiskt slitsamt arbete* bör vara en viktig faktor för lörens storlek.



Anser att *bred och mångsidig erfarenhet från arbetslivet* bör vara en viktig faktor för lörens storlek.



Vi ska också se om det finns olikheter i uppfattning mellan kvinnor och män. Diagram 23 visar att kvinnorna genomgående ger denna faktor en högre värdering än männen, och alldeles särskilt stora är denna skillnad mellan könen bland tjänstemännen inom TCO och SACO.

Dessa tydliga skillnader mellan kvinnor och män i värderingen av faktorn "fysiskt slitsamt arbete" finns inom såväl den privata, statliga som den kommunala sektorn av arbetsmarknaden. Detta framgår av tabellerna 28–30.

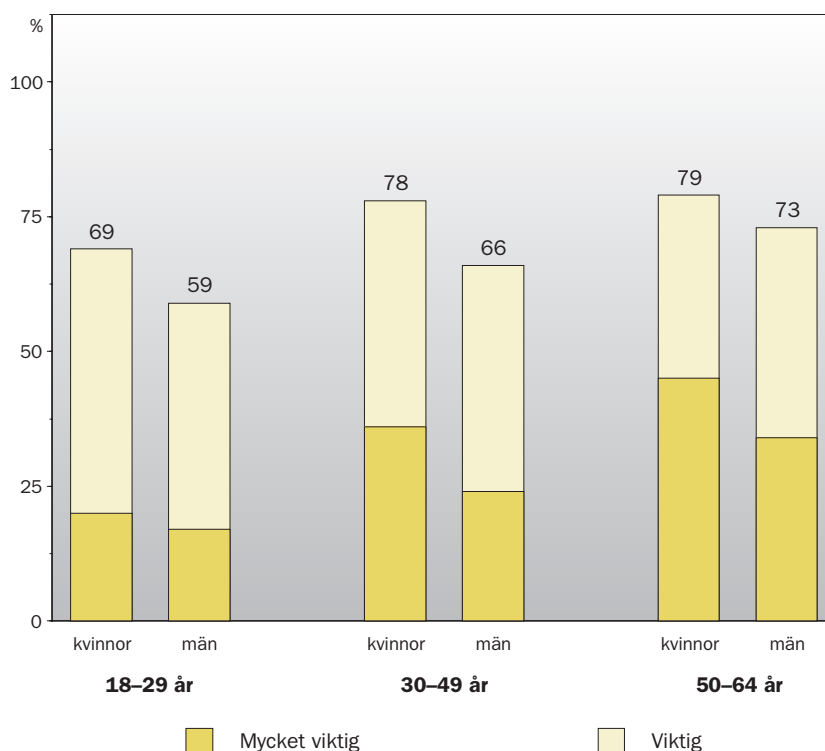
Också när vi gör en uppdelning efter ålder kvarstår detta mönster. Inom varje åldersgrupp anser en högre andel kvinnor än män inom LO att fysiskt slitsamt arbete bör vara en viktig grund för högre lön (tabell 32).

Att ha en *bred och mångsidig erfarenhet från arbetslivet* värderas på ett förhållandevis likartat sätt av olika grupper (diagram 24 och tabell 31).

Om vi ser andelen som anser att detta bör vara en "mycket viktig" faktor som grund för högre lön så finner man att kvinnorna ligger högre än männen inom såväl LO, TCO som SACO (tabellerna 28–30).

Anser att bred och mångsidig erfarenhet från arbetslivet bör vara en viktig faktor för lönens storlek.

LO-medlemmar.



Det finns också klara olikheter mellan olika åldersgrupper inom LO. Det kan vi se i diagram 25. Andelen som anser att bred och mångsidig erfarenhet från arbetslivet bör vara en viktig faktor för lönens storlek ökar – inte helt oväntat – med åldern. Det här mönstret finns bland både kvinnor och män.

Vilken betydelse anser man att *lång tid i yrket* bör ha för lönesättningen? Det visar sig att det är små skillnader mellan LO, TCO och SACO (diagram 26 och tabell 31).

Åsiktsskillnaderna mellan kvinnor och män beskriver vi i tabellerna 28–30. Bland LOs och TCOs medlemmar värderar kvinnorna denna faktor högre än vad männen gör.

Man skulle kunna tänka sig att den faktorns värdering ökar med åldern. Det visar sig att en viss sådan tendens finns bland kvinnor och män inom LO (diagram 27).

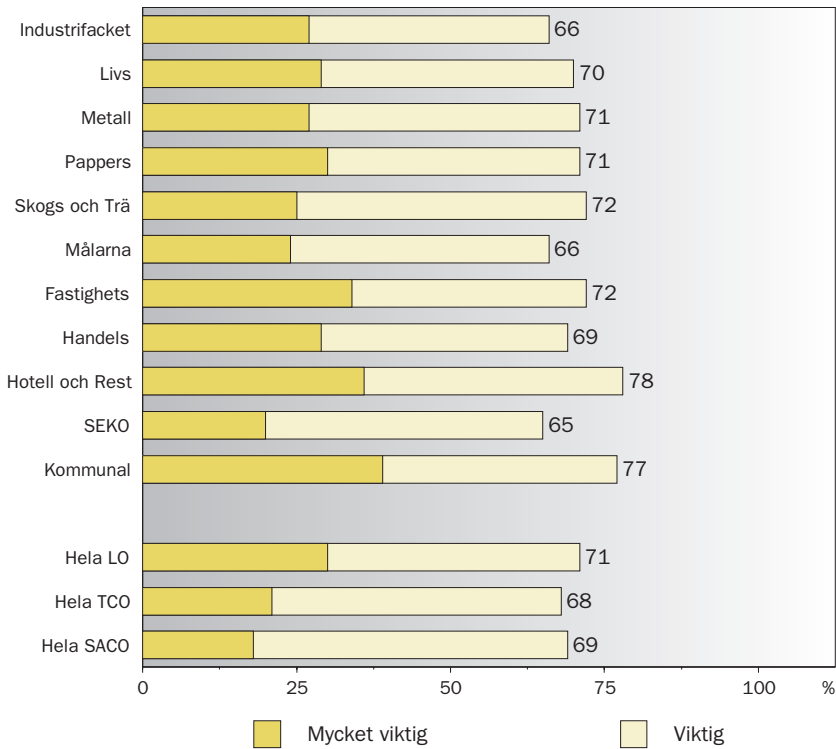
Hur olika grupper av anställda värderar faktorn *stort ansvar för dyrbara maskiner* beskrivs i diagram 28 och mera utförligt i tabell 31. Förhållandevis höga värden ges av medlemmar i förbund som till exempel Pappers, Skogs- och Träfacket och Fastighets. Skillnaderna i värdering mellan olika grupper är dock sammanfattningsvis inte påfallande stora.

Olikheterna mellan kvinnor och män är relativt små, likaså skillnaderna mellan olika åldersgrupper. Detta visar tabellerna 28–30 och tabell 32.

DIAGRAM

26

Anser att *lång tid i yrket* bör vara en viktig faktor för lörens storlek.

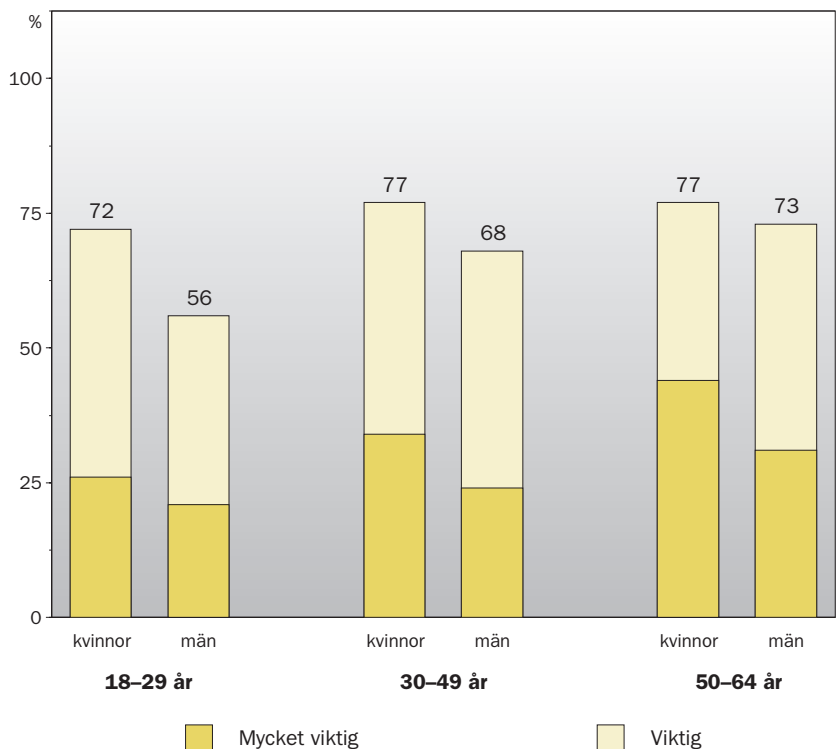


DIAGRAM

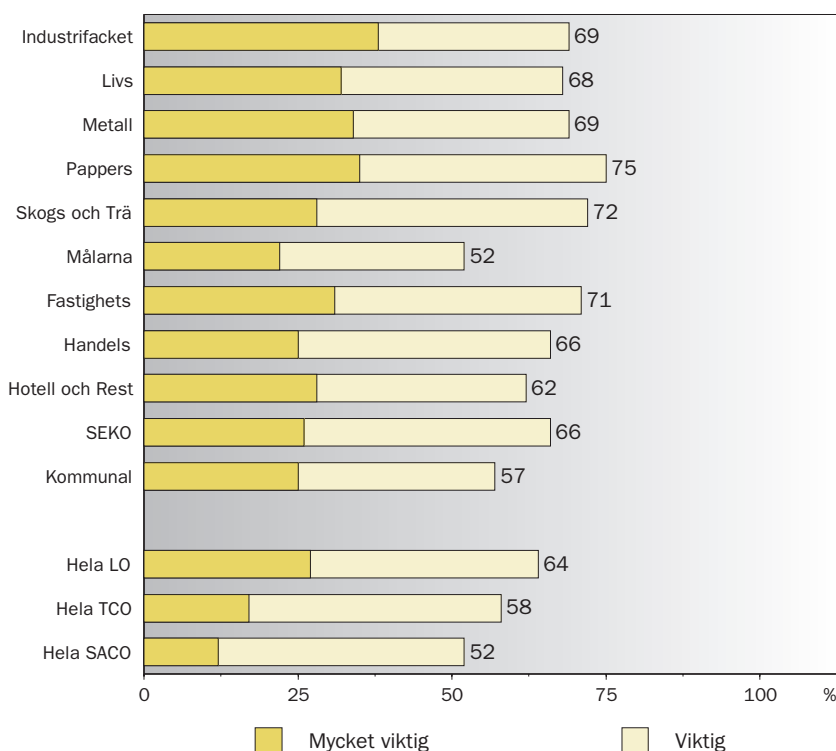
27

Anser att *lång tid i yrket* bör vara en viktig faktor för lörens storlek.

LO-medlemmar.



Anser att *stort ansvar för dyrbara maskiner* bör vara en viktig faktor för lörens storlek.



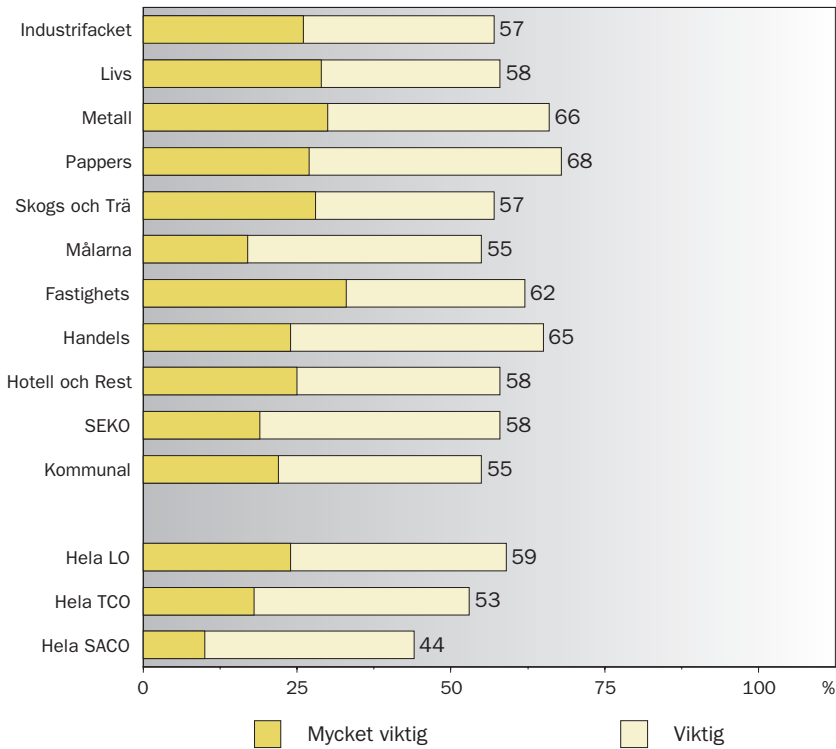
Att *stor vinst i företaget* bör vara en viktig faktor för lörens storlek anser en högre andel LO-medlemmar än TCO- och SACO-medlemmar (diagram 29). Men det finns också olikheter mellan förbunden (tabell 31). Ganska höga andelar inom LO har förbund som Pappers, Metall, Handels och Fastighets.

En slutsats som man kan dra av resultaten i undersökningen är att en förhållandevis stor del av LO-förbundens medlemmar anser att en hög vinst i företaget också bör komma de anställda till del, genom att påverka den ersättning dessa får för sitt arbete. Man kan se en hög vinst i det företag man arbetar på som en möjlighet att gemensamt höja lönerna för den egna gruppen. Man kan omvänt uppleva att låga löneökningar endast skulle få till följd att ägarnas vinster ökar, vilket skulle innebära att förhållandet mellan avkastningen på arbete och avkastningen på kapital förändras till de anställdas nackdel.

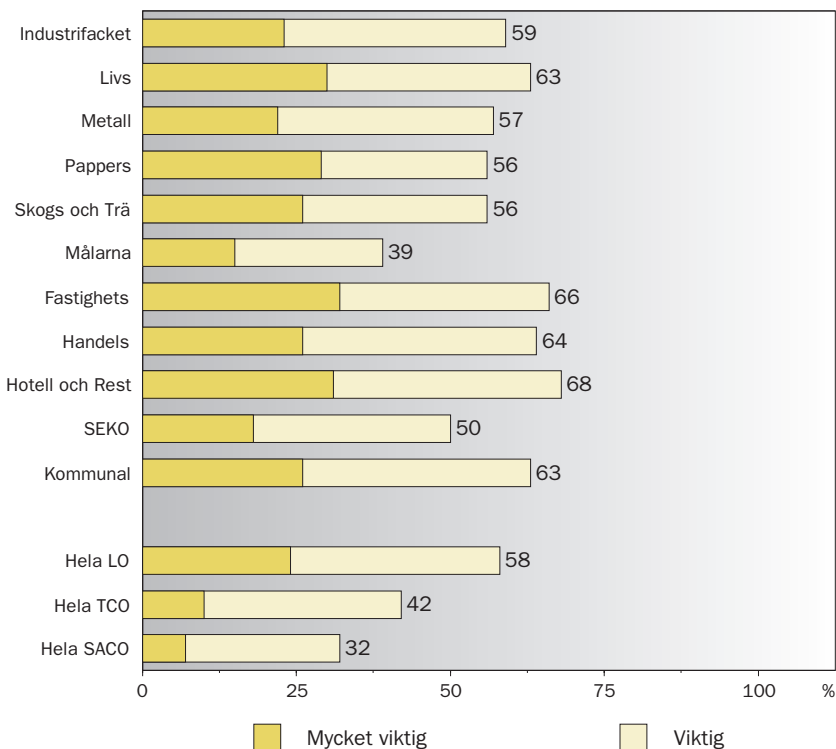
Olikheterna mellan kvinnor och män vad gäller synen på stor vinst i företaget som grund för högre lön är ganska små, likaså skillnaderna mellan olika åldersgrupper (tabellerna 28–30 och 32).

Att ha en *lång anställningstid hos samma arbetsgivare* värderas betydligt högre som grund för lönesättning bland LOs medlemmar än bland TCO- och SACO-medlemmar (diagram 30 och tabell 31). Det är frågan om mycket stora skillnader, och dessa är allra störst inom den privata sektorn.

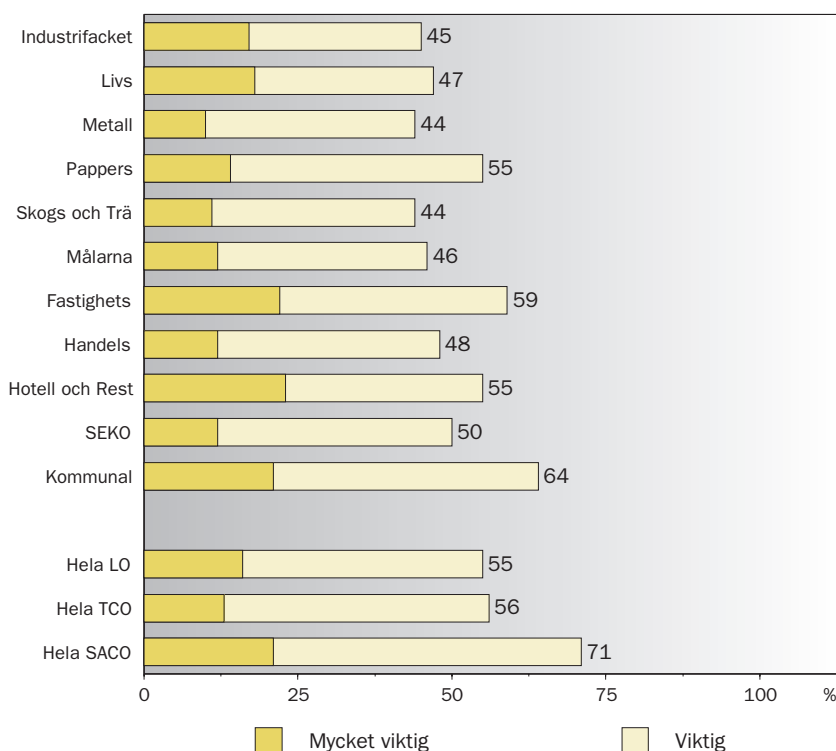
Anser att *stor vinst i företaget* bör vara en viktig faktor för lörens storlek.



Anser att *lång anställningstid hos samma arbetsgivare* bör vara en viktig faktor för lörens storlek.



Anser att utbildningens längd bör vara en viktig faktor för lörens storlek.

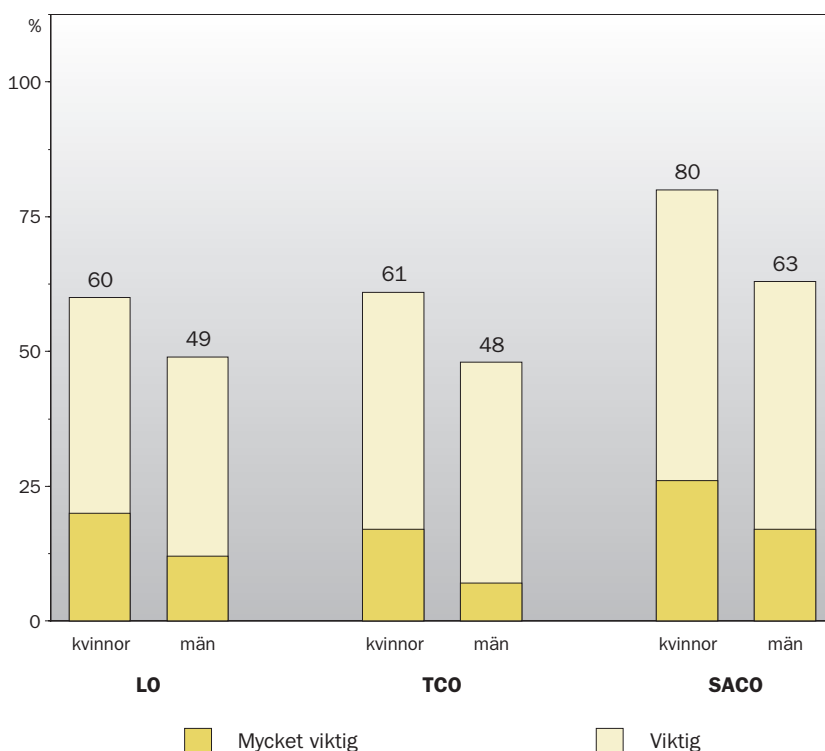


Bland medlemmar inom såväl LO, TCO som TCO värderar kvinnor i högre grad än män lång anställningstid hos samma arbetsgivare som grund för högre lön (tabellerna 28–30).

Det finns bland männen inom LO en tendens till att äldre mer än yngre anser att det här bör vara en viktig faktor för lörens storlek. Skillnaderna mellan olika åldersgrupper är dock inte särskilt stora (tabell 32).

Hur man ser på *utbildningens längd* som grund för lörens storlek beskrivs i diagram 31 och tabell 31. Det framgår att den här faktorn ges en mycket högre värdering av SACO-medlemmar än av LO- och TCO-medlemmar. LO- och TCO-medlemmar ligger mycket nära varandra i denna fråga.

Anser att utbildningens längd bör vara en viktig faktor för lörens storlek.

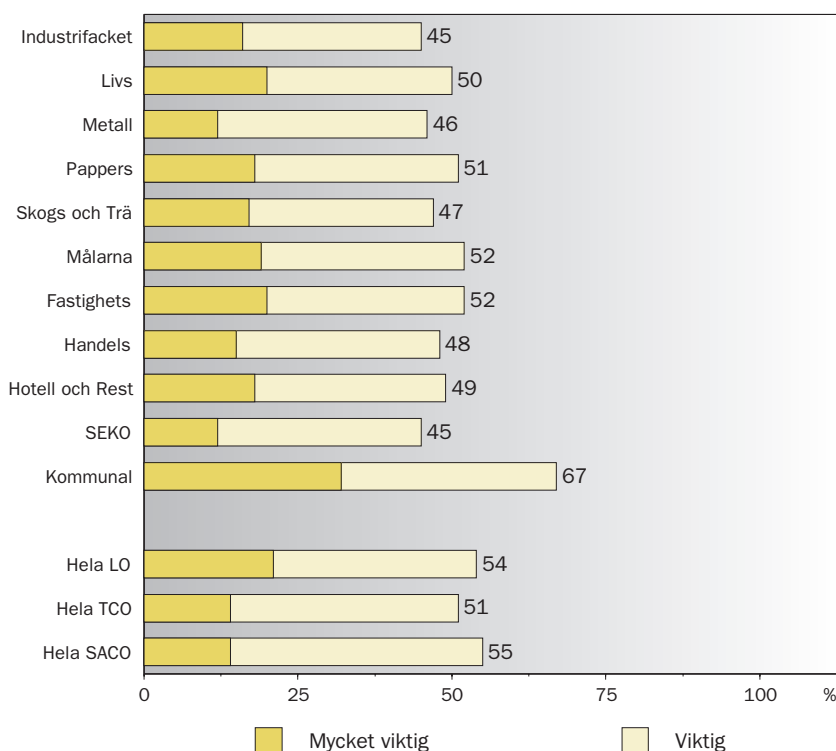


Det kan nämnas i sammanhanget att många av TCO-förbundens medlemmar har en ganska kort formell utbildning, som dock ofta är kompletterad med utbildning och vidareutveckling i jobbet. Endast ungefär var tredje industritjänsteman, statstjänsteman och kommunaltjänsteman har eftergymnasial utbildning jämfört med 95 procent av SACO-medlemmarna. Detta framgår av LO-rapporten "Utbildning – för tillväxten, jobben och rättvisan" (finns på LOs hemsida www.lo.se).

Den grupp som mest av alla anser att utbildningens längd bör vara en viktig grund för högre lön är kommunalt anställda SACO-medlemmar.

Kvinnor värderar i regel den här faktorn högre än vad männen gör (diagram 32 och tabellerna 28–30).

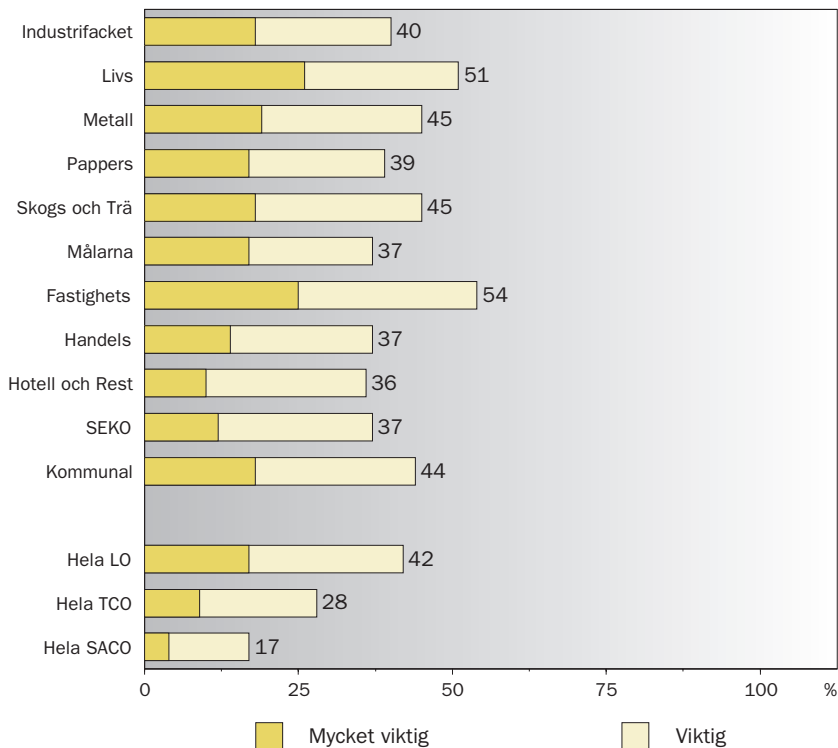
Anser att *stor brist på arbetskraft* bör vara en viktig faktor för lörens storlek.



Vad gäller skillnader mellan olika åldersgrupper är det svårt att se något tydligt mönster. Det skulle i så fall vara att de allra yngsta LO-medlemmarna under 30 år i något mindre grad än de äldsta över 50 år anser att utbildning bör vara en viktig faktor för lörens storlek (tabell 32).

Vad gäller *stor brist på arbetskraft inom yrket* som grund för högre lön kan vi se att skillnaden mellan hela LO, TCO och SACO är ganska liten. Dock finns det påtagliga skillnader mellan olika grupper bland dessa. Inom LO är Kommunal det förbund som ligger allra högst och bland tjänstemännen är det medlemmar inom Vårdförbundet i TCO som allra mest uttrycker den här faktorns betydelse som rimlig grund för högre lön (diagram 33 och tabell 31).

Anser att *enformigt arbete* bör vara en viktig faktor för lörens storlek.

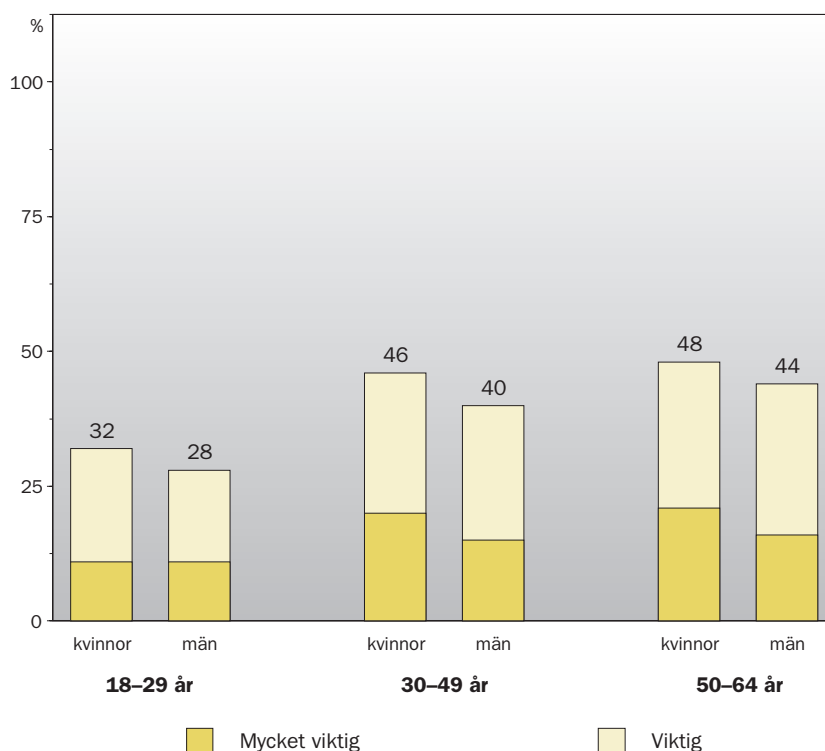


Man kan notera att bland LOs kommunalt anställda betongar kvinnor mer än män betongar att stor brist på arbetskraft inom yrket bör påverka lörens storlek (tabell 28).

En faktor som värderas mycket olika är *enformigt arbete*. LO-medlemmarna anser denna faktor mycket viktigare för lörens storlek än vad TCO- och SACO-medlemmarna gör (diagram 34 och tabell 31). Skillnaderna mellan LO, TCO och SACO är mycket stora, och alldeles särskilt gäller detta inom den privata och statliga sektorn (tabellerna 28–30). Andelen som anser att *enformigt arbete* bör vara en viktig faktor för lörens storlek är bland LO-medlemmarna allra högst inom Fastighets och Livs.

Anser att *enformigt arbete* bör vara en viktig faktor för lörens storlek.

LO-medlemmar.



De yngre inom LO framhåller i mindre utsträckning än de äldre att *enformigt arbete* bör utgöra grund för högre lön (diagram 35).

Vad beträffar *högre ålder* som en viktig faktor för lörens storlek är andelarna genomgående ganska låga. Genomgående värderas den här faktorn något högre av LO-medlemmar än av medlemmar i SACO (diagram 36).

Kvinnor ger oftast faktorn ålder en högre värdering än vad männen gör (tabellerna 28-30).

Inte oväntat har den här faktorn också ett visst samband med ålder. Med ökad ålder stiger andelen som anser att "högre ålder" är en viktig faktor för lörens storlek (diagram 37 och tabell 32).

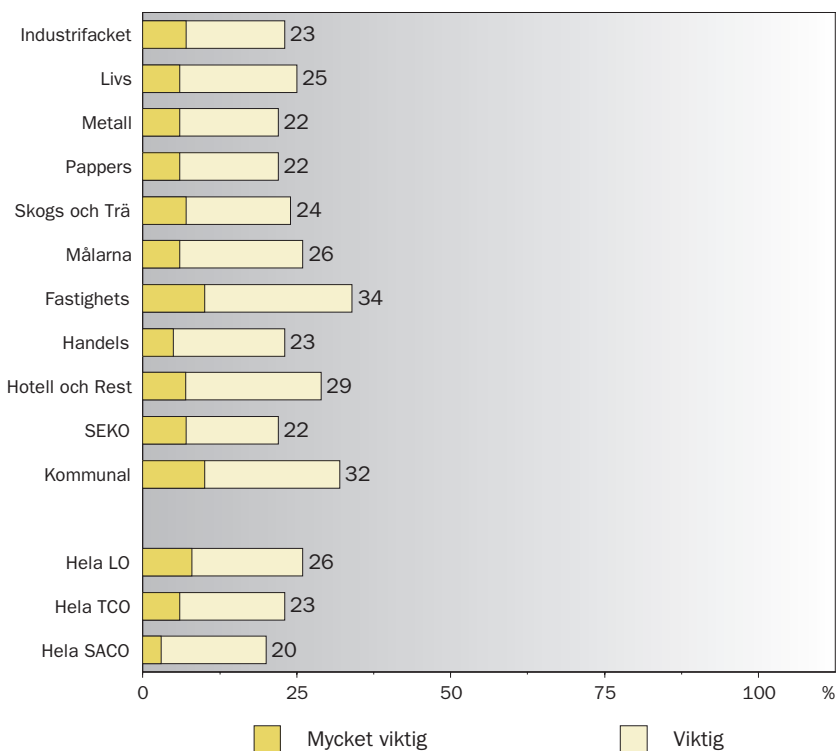
Det visar sig avslutningsvis vid en granskning av intervjuvärderna att varken utländsk bakgrund, antalet anställda på arbetsplatsen eller region verkar ha någon nämnvärd betydelse för hur man värderar olika de olika faktorernas betydelse som rimlig grund för högre lön.

Vi ska avsluta avsnittet med att se på vilka *förändringar* som har skett sedan de tidigare undersökningarna. En utförlig resultatredovisning ges i tabellerna 41-43. Den slutsats som främst kan dras är att det är *mycket stor stabilitet* i de anställdas syn på grunderna för lönesättning – vilka faktorer som bör vara viktiga för lörens storlek.

DIAGRAM

36

Anser att *högre ålder* bör vara en viktig faktor för lörens storlek.

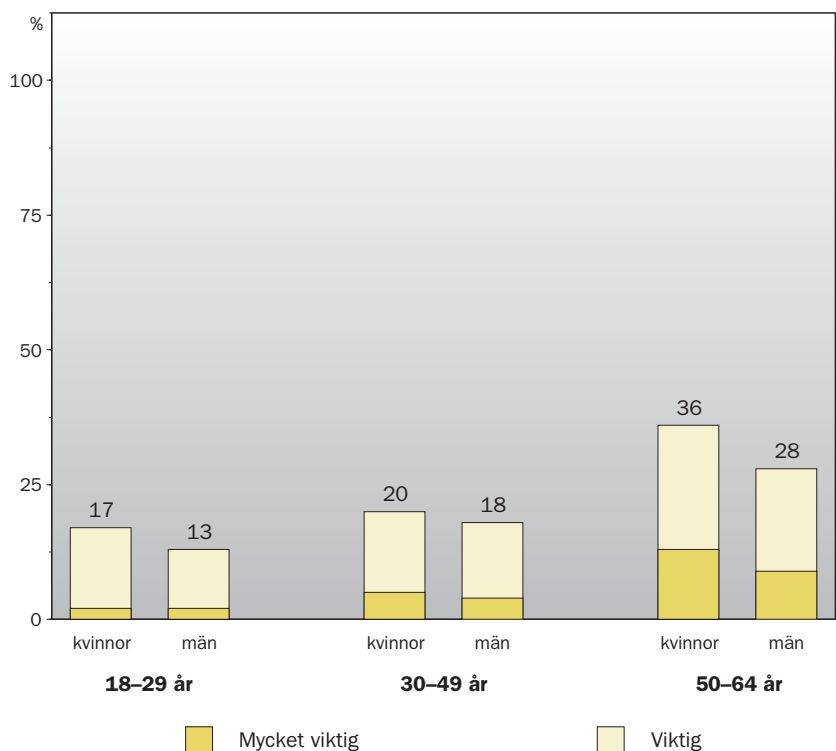


DIAGRAM

37

Anser att *högre ålder* bör vara en viktig faktor för lörens storlek.

LO-medlemmar.



Förändringar av de anställdas värderingar av hur olika faktorer bör påverka lörens storlek.

	Stor brist på arbetskraft inom yrket				Arbetsledande uppgifter				Bred och mångsidig erfarenhet från arbetslivet			
	1988	1993	1998	2002	1988	1993	1998	2002	1988	1993	1998	2002
LO												
Kvinnor	55	42	50	62	69	71	69	76	68	70	79	76
Män	44	37	42	48	61	65	65	67	66	65	66	66
Båda könen	49	39	46	54	64	68	67	72	66	67	72	71
TCO												
Kvinnor	45	36	39	54	77	83	84	84	68	73	78	78
Män	44	36	43	46	79	72	76	82	65	65	67	74
Båda könen	45	36	41	51	77	78	81	83	67	69	74	77
SACO												
Kvinnor	53	33	44	51	83	90	86	90	57	70	62	69
Män	55	43	52	58	75	77	79	79	54	57	66	64
Båda könen	54	39	48	55	78	83	82	85	56	63	64	67

En del har dock hänt. Om vi ser till dels utvecklingen sedan den förra undersökningen år 1998, dels vad som hänt på längre sikt (de nästan femton åren sedan den första undersökningen år 1988), är det tre faktorer för vilka det har skett påtagliga förändringar. Dessa är:

- Stor brist på arbetskraft inom yrket
- Arbetsledande uppgifter
- Bred och mångsidig erfarenhet från arbetslivet

Resultaten visar att *stor brist på arbetskraft inom yrket* är en faktor som värderas klart högre än i undersökningen för fyra år sedan är. Ökningen har varit från 46 till 54 procent bland LO-medlemmar, från 41 till 51 procent bland TCO-medlemmar och från 48 till 55 procent bland SACO-medlemmar. Mycket talar att denna förändring har samband med den kraftigt förbättrade arbetsmarknaden och en ökad efterfrågan på arbetskraft inom många yrken, ibland också påtagliga svårigheter att rekrytera människor med tillräcklig kompetens och erfarenhet.

Exempel på LO-förbund där andelen som anser att stor brist på arbetskraft inom yrket bör vara en viktig faktor för lörens storlek har ökat påtagligt under de senaste fyra åren är Kommunal (från 55 till 67 procent) och Handels (från 32 till 48 procent). Detta framgår av tabell 42.

Om vi förlänger tidsperspektivet till att omfatta de *nästan tio åren sedan 1993* blir slutsatserna ännu mer uttalade om en kraftig ökning för den här faktorn en ökning från 39 till 54 procent för LO-medlemmar, från 36 till 51 procent för TCO-medlemmar och från 39 till 55 procent för SACO-medlemmar. Ökningen har såväl inom LO som TCO och SACO varit *större bland kvinnor än bland män*.

Mellan åren 1988 och 1993 – en period med en dramatisk försämring av arbetsmarknaden – minskade däremot andelen som ansåg att

stor brist på arbetskraft inom yrket bör vara en viktig faktor för lörens storlek.

Vi kan se att *arbetsledande uppgifter* har fått en högre värdering än i förra undersökningen bland LOs kvinnor – en ökning från 69 till 76 procent sedan den förra undersökningen år 1998. En ökning har också skett bland TCOs män (från 76 till 82 procent).

I jämförelse med för situationen i den första undersökningen år 1988 har det varit en ökning av den här faktorns betydelse bland både arbetare och tjänstemän. Andelen som anser att arbetsledande uppgifter bör vara en viktig faktor för lörens storlek har ökat från 64 till 72 procent bland LO-medlemmar, från 77 till 83 procent bland TCO-medlemmar och från 78 till 85 procent bland SACO-medlemmar.

Att ha *bred och mångsidig erfarenhet från arbetslivet* anses viktigare idag än för knappt femton år sedan som grund för högre lön. Andelen som anser detta vara en viktig faktor har sedan den första undersökningen år 1988 bland LO-medlemmar ökat från 66 till 71 procent, bland TCO-medlemmar från 67 till 77 procent och bland SACO-medlemmar från 56 till 67 procent. Ett fackförbund där ökningen har varit förhållandevis stor är Kommunal (ökning från 67 till 77 procent sedan 1988). I jämförelse med förra undersökningen för fyra år sedan är dock förändringarna små för såväl LO, TCO och SACO.

