



RAPPORT 2 AV 7 | 2007

Röster om facket och jobbet

Synen på lönesättning och löneskillnader

Landsorganisationen i Sverige

Innehåll

Sammanfattning	3
1. Inledning	6
2. Vad anses som rimlig lön för olika yrken	9
3. Synen på löneskillnader mellan yrken	22
4. Synen på löneskillnaden mellan kvinnor och män	28
5. Stödja låginkomsttagare eller var och en för sig	34
6. Synen på lönesättning – vilka faktorer anses viktiga för lönens storlek	41
Tabellbilaga	82

Materialet ur rapporten får gärna användas med angivande av källan.

LO, februari 2007
Mats Larsson
Åsa Forssell
Anna Fransson
Ingela Goding

Sammanfattning

ANDRA DELEN AV RAPPORTSERIEN Rösterna om facket och jobbet ägnas åt synen på löner, lönesättning och löneskillnader. Drygt 8 000 löntagare har intervjuats och fått frågor om vad de anser som rimlig lön för olika yrken, hur de ser på löneskillnader mellan kvinnor och män och mellan olika yrken, om välbetalda ska stödja lågavlönade och vilka faktorer som anses viktiga för lönens storlek.

Vad anses som rimlig lön

Rapporten inleds med vad löntagarna anser vara *rimliga* löner för tolv olika yrken, såväl arbetaryrken som tjänstemannayrken. De högsta rimliga lönerna anser man att *läkare, försäljningschef* och *rektor* bör ha. Av dessa tillskrivs läkare den högsta med 32 200 kronor följt av rektor med 28 400 kronor och försäljningschef med 27 800 kronor. Några tusen kronor lägre hamnar de rimliga lönerna för fyra traditionellt mansdominerade arbetaryrken – *skogsarbetare, elektriker, lokförare och svetsare* – med mellan 22 300–23 400 kronor.

Lägst rimliga löner tillskrivs fem kvinnodominerade yrken – *sjukvårdsbiträde, sekreterare, förskollärare, städare* och *kassörska*. Högst rimlig lön bland dessa fem anses det att *sjukvårdsbiträden* bör ha med 21 400 kronor, medan de lägsta rimliga lönerna gäller *städare* och *kassörskor* med cirka 19 000 kronor.

Mellan LO-, TCO- och SACO-medlemmar är skillnaden liten i vad som anses som rimliga löner. Undantagen är lönenivån för *läkare* och *försäljningschef* för vilka TCO- och SACO-medlemmar anger hela 6 000 kronor högre lön som rimlig än vad LO-medlemmar gör.

De löner som *faktiskt* gäller för de tolv yrkena skiljer sig i vissa fall rejält mot vad löntagarna anser som rimliga löner. Störst är skillnaden för yrkena med de *högsta* lönerna. I särklass högst faktisk lön har *läkare* och *försäljningschef* med drygt 45 000 kronor. Det är 42 respektive 64 procent högre än de löner som anses rimliga för dessa två yrken. Lägst faktiska löner har *städare* och *kassörskor* med cirka 16 500 kronor, vilket är 14 procent *lägre* än de dryga 19 000 kronor som anses som rimlig lön.

Synen på löneskillnader mellan olika yrken

Hela 81 procent av alla anställda anser att löneskillnaderna är för stora mellan olika yrken. Tolv procent anser att de är lagom och endast tre procent anser att löneskillnaderna är för små. Bland LO- och TCO-medlemmar anser 85 respektive 83 procent att löneskillnaderna är för stora medan en-

dast 64 procent av SACO-medlemmarna anser samma sak. Även mellan kvinnor och män skiljer sig uppfattningen i denna fråga då 84 procent av kvinnorna men bara 72 procent av männen anser att löneskillnaden är för stor mellan olika yrken.

Den *egna lönen* tycks dock vara det som starkast påverkar vad som anses om löneskillnader mellan olika yrken. Ju *högre* den egna lönen är desto *mindre* är andelen som anser att löneskillnaderna är för stora. Bland dem med högst löner, 40 000 kronor eller mer, anser 54 procent att löneskillnaderna är för stora och hela 15 procent att löneskillnaderna är för små. Skillnaden i vad kvinnor och män anser om löneskillnaderna tycks dessutom försvinna ju *högre* den egna lönen är.

Synen på löneskillnader mellan kvinnor och män

Medellönen för kvinnor är 21 400 kronor och för män 25 900 kronor år 2005. Lönen är alltså drygt 20 procent *högre* för män. 86 procent av löntagarna anser att denna skillnad är för stor och att kvinnor har för låg lön i förhållande till män. Nio procent anser att lönerna i stort sett är rättvisa medan noll procent anser att män har för låg lön i förhållande till kvinnor.

Bland LO-medlemmar anser 83 procent att kvinnor har för låg lön medan 91 respektive 87 procent bland TCO- och SACO-medlemmarna tycker samma sak. Andelen är alltså lägst bland LO-medlemmar trots att just LO-kvinnor har de absolut lägsta lönerna. Förklaringen ligger dock främst i att ungdomar inom LO i klart lägre grad än äldre anser att kvinnors löner är för låga. Endast 70 procent av LO-medlemmarna i åldern 18–24 år anser detta jämfört med 85 procent bland de i åldern 30–64 år. Bland TCO- och SACO-medlemmar är skillnaden mellan åldersgrupperna endast marginell.

Mest utmärker sig dock de LO-kvinnor som anser att *män* har för låga löner jämfört med kvinnor. De är visserligen inte fler än en procent av alla LO-kvinnor men ändå den enda grupp som är mätbart fler än noll procent.

Stödja låginkomsttagare eller var och en för sig

För att undersöka stödet för den solidariska lönepolitiken som LO förordar innehåller undersökningen en fråga om välbetalda bör stödja låginkomsttagarna eller om varje grupp enbart ska försöka nå bästa möjliga resultat för den egna gruppen. Resultaten visar att en klar majoritet anser att de mer välbetalda bör stödja låginkomsttagarna. Bland LO-medlemmar stödjer 71 procent denna tanke. Men det gör även en majoritet, 60 procent, av TCO-medlemmarna. Lägst är andelen bland SACO-medlemmar, 47 procent.

Andelen som anser att varje grupp enbart ska försöka nå bästa resultat för den egna gruppen är dock inte försumbar. Bland LO-medlemmarna anser 22 procent detta liksom 36 respektive 46 procent av TCO- och SACO-medlemmarna.

Liksom i frågorna ovan om löneskillnader så har *den egna lönen* stark inverkan på vad som anses om att stödja låginkomsttagare. Ju *högre* den egna lönen är desto *mindre* är andelen som anser att välbetalda ska stödja låginkomsttagare.

Synen på lönesättning – vilka faktorer anses viktiga för lönens storlek

Lönen bestäms i förhandlingar och avtal mellan fack och arbetsgivare. Fackets uppgift är att förhandla fram så bra löner som möjligt för *alla* sina medlemmar medan arbetsgivare ofta vill betala mer till vissa och mindre till andra, beroende på till exempel vem som är svårast att ersätta. De faktorer som arbetsgivare och fack anser viktiga för lönens storlek skiljer sig därför allt som oftast. I denna undersökning studeras vilka faktorer som löntagarna *själva* anser är viktiga för lönens storlek.

Vad gäller personens egna egenskaper så anser nästan alla löntagare att *skicklighet i arbetet* är viktigt eller mycket viktigt för lönens storlek. Över 90 procent av såväl LO- som TCO- och SACO-medlemmar anser detta. *Lång tid i yrket* och *bred erfarenhet från arbetslivet* anses också viktiga av de flesta medan *personens ålder* anses mindre viktig.

Vad gäller arbetets svårighet anser närmare 80 procent av LO-medlemmarna att *svår fysisk miljö* och *psykiskt påfrestande arbete* är viktigt för lönens storlek. De flesta TCO- och SACO-medlemmar tycker likadant men anser i högre grad att *arbetsledande uppgifter* är viktigt. *Enformigt arbete* anser minst andel löntagare som viktigt för lönens storlek.

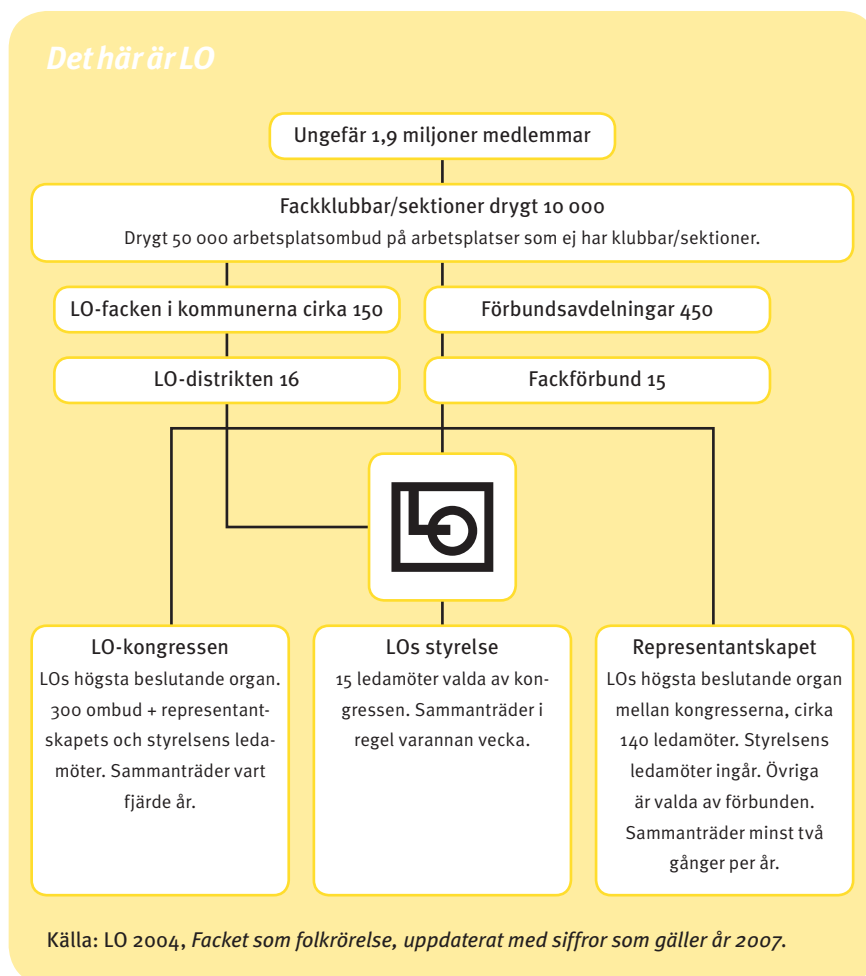
Ansvar för vård och omsorg av människor anser nästa alla, 90 procent, är viktigt för lönens storlek, medan cirka hälften anser att *ansvar för dyrbara maskiner* är viktigt.

Kvinnor anser nästan genomgående i högre grad än män att olika faktorer är viktiga för lönens storlek. Det gäller allt från *lång tid i yrket* till *ansvar för dyrbara maskiner*.

1. Inledning

EN FACKLIG ORGANISATION är en idéburen medlemsorganisation vars syfte är att värna sina medlemmars intressen. Samtidigt som det kan vara nära kontakt mellan den enskilda medlemmen och den fackliga företrädaren kan avståndet också vara mycket stort.

Det är väsentligt för en facklig organisation att fånga upp medlemmarnas åsikter och att driva de frågor som medlemmarna anser är viktiga. Alla medlemmar har inte förmåga eller engagemang nog att föra fram sina önskemål den traditionella fackliga vägen och därför kan en intervjuundersökning som den här ge röst åt dessa medlemmar, röster som annars skulle vara ohörda.



Undersökningen

Rapportserien Rösterna om facket och jobbet bygger på en intervjuundersökning som syftar till att studera löntagares attityd till facket och syn på olika fackliga kärnfrågor. Undersökningen gäller samtliga löntagare som är anställda och i åldern 18–64 år. Det vill säga att såväl LO-medlemmar som TCO- och SACO-medlemmar, liksom ej fackligt anslutna, är med i undersökningen.

Svarsfrekvensen för hela undersökningen uppgår till 75 procent, vilket är en ovanligt hög svarsfrekvens för den här typen av undersökningar. Att så många (även icke LO-medlemmar) ställer upp på ungefär en halvtimmes intervju i telefon visar att undersökningen upplevs som seriös och viktig.

Statistiska centralbyrån har genomfört undersökningen på uppdrag av LO. Intervjuerna har skett i form av telefonintervjuer under våren 2006. Undersökningen har genomförts fyra gånger tidigare 1988, 1993, 1998 och 2002. Även då av Statistiska centralbyrån på uppdrag av LO.

Urval

Urvalet i årets undersökning består av totalt 8 350 personer och kommer från Statistiska centralbyråns Arbetskraftsundersökningar och sju LO-förbunds medlemsregister. Den del av urvalet som kommer från Arbetskraftsundersökningar gäller personer som där har uppgett sig vara anställda.

Tilläggsurval för vissa LO-förbund

För att kunna redovisa tillförlitliga resultat för flertalet LO-förbund så har förbunden givits möjlighet att utöka urvalet av sina egna medlemmar med så kallade tilläggsurval. Sju LO-förbund har beställt detta – Handels, Hotell- och restaurangfacket, Livs, Målarna, Pappers, Skogs- och träfacket samt Transport. Tilläggsurvalen är på mellan 200–500 intervjuer per förbund och medger en mer detaljerad redovisning av resultaten för dessa förbund än vad som hade varit möjligt utan tilläggsurval. Tilläggsurvalen påverkar endast precisionen i skattningarna gällande dessa sju förbund. Viktade antals- och andelsskattningar gällande till exempel samtliga arbetare eller anställda påverkas inte.

Sju rapporter

Undersökningens resultat redovisas i rapportserien *Röster om facket och jobbet*. Serien består av sju rapporter:

- *Rapport 1 Synen på fackligt medlemskap och fackets uppgifter*
- *Rapport 2 Synen på lönesättning och löneskillnader*
- *Rapport 3 Facklig aktivitet och fackligt arbete*
- *Rapport 4 Friheter och förmåner i arbetet*
- *Rapport 5 Ungdomarna och facket*
- *Rapport 6 Facket i storstäderna*
- *Rapport 7 Sammanfattning och slutsatser*

Rapport 1 publicerades i januari år 2007 och rapport 2, som Du håller i din hand, publicerades i februari år 2007. Rapport 3–7 kommer att publiceras löpande under år 2007.

Rapporterna är relativt omfångsrika och därför publiceras även en kortversion med en sammanfattning av de viktigaste resultaten i anslutning till varje rapport.

Rapport 2 Synen på löner, lönesättning och löneskillnader

Löner är en av de absolut viktigaste fackliga frågorna. Det framgår tydligt i rapport 1 där hela 96 procent av LO-medlemmarna anser att löner är en viktig eller mycket viktig facklig fråga. Andra delen av rapportserien *Röster om facket och jobbet* ägnas därför helt åt löntagarnas syn på *löner, lönesättning och löneskillnader*.

Rapporten är uppdelad i följande avsnitt:

- Vad anses som rimlig lön för olika yrken
- Synen på löneskillnader mellan olika yrken
- Synen på löneskillnader mellan kvinnor och män
- Stödja låginkomsttagare eller var och en för sig
- Vilka faktorer anses som viktiga för lönens storlek.

2. Vad anses som rimlig lön för olika yrken

32 000 kronor anses som en rimlig lön för en läkare medan 19 000 kronor anses rimligt för en kassörska. En ganska stor skillnad kan tyckas men i verkligheten är skillnaden betydligt större.

Löntagarnas syn på rimlig lön

Löner och löneutveckling regleras i Sverige via centrala och lokala löneförhandlingar och kollektivavtal mellan fackföreningar och arbetsgivare. I kollektivavtalen anges dock bara vilken lön som *lägst* ska betalas. Arbetsgivaren får givetvis betala högre lön om han eller hon så vill och då är det främst tillgång och efterfrågan på arbetskraft som avgör lönen. Tillgång och efterfrågan är i sin tur beroende av vilken kompetens och vilka egenskaper som krävs av den anställde vad gäller till exempel yrkeserfarenhet och utbildning. I denna undersökning är det dock *löntagarnas* syn på vilka löner som är rimliga för olika yrken som är av intresse.

Frågan

I undersökningen har intervjupersonerna fått ange vad de anser är rimliga löner för tolv olika yrken. Dessa tolv yrken är valda så att de representerar såväl privat som offentlig sektor samt yrken organiserade av förbund inom såväl LO som TCO och SACO. De intervjuade har fått ange vad de anser som rimlig lön före skatt för respektive yrke, uttryckt i kronor per månad.

Frågan är formulerad på följande sätt:

› *Den genomsnittliga lönen för en heltidsanställd på den svenska arbetsmarknaden var år 2001 omkring 20 000 kronor 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

Tyvärr har frågan inte uppdaterats sedan föregående undersökning vad gäller den genomsnittliga lön för en heltidsanställd som anges. I stället för medellönen år 2001 borde medellönen år 2005 nämnts, det vill säga omkring 24 000 kronor i stället för 20 000 kronor. Denna miss tycks dock inte ha påverkat svaren nämnvärt då de löner som de svarande angett ändå tycks utgå från nuvarande lönenivåer och inte de som gällde för fem år sedan.

Tabellbilagan

I tabellbilagans tabell 1–8 ges en detaljerad redovisning av svaren på frågan efter bland annat kön, förbundstillhörighet, ålder och medlem/icke medlem i facket.

Resultat – rimlig lön för olika yrken

Resultaten visar att av de tolv yrken som frågan omfattar så anser samtliga anställda i genomsnitt att cirka 19 000 kronor är en rimlig lön för de *lägst* betalda yrkena medan cirka 30 000 kronor anses som rimligt för de *högst* betalda. Mansdominerade yrken tillskrivs *högre* rimliga löner än kvinnodominerade yrken. (se diagram 2.1).

Högst rimlig lön för läkare

Högst löner anses det rimligt att *läkare, försäljningschef* och *rektor* har. Det vill säga tre yrken som representerar högutbildade tjänstemän. Av dessa tillskrivs läkare högst lön med 32 200 kronor i genomsnitt. Därefter följer rektor med 28 400 kronor i rimlig lön och försäljningschef med 27 800 kronor.

Därefter manliga arbetaryrken

En bit under de tre yrkena i topp kommer fyra traditionellt *mansdominerade* arbetaryrken – *skogsarbetare, elektriker, lokförare* och *svetsare*. Rimliga löner för dessa anses vara mellan 22 300–23 400 kronor. Det bör dock noteras att dessa fyra yrken förutsätter någon form av yrkesutbildning.

Kvinnoyrken lägst

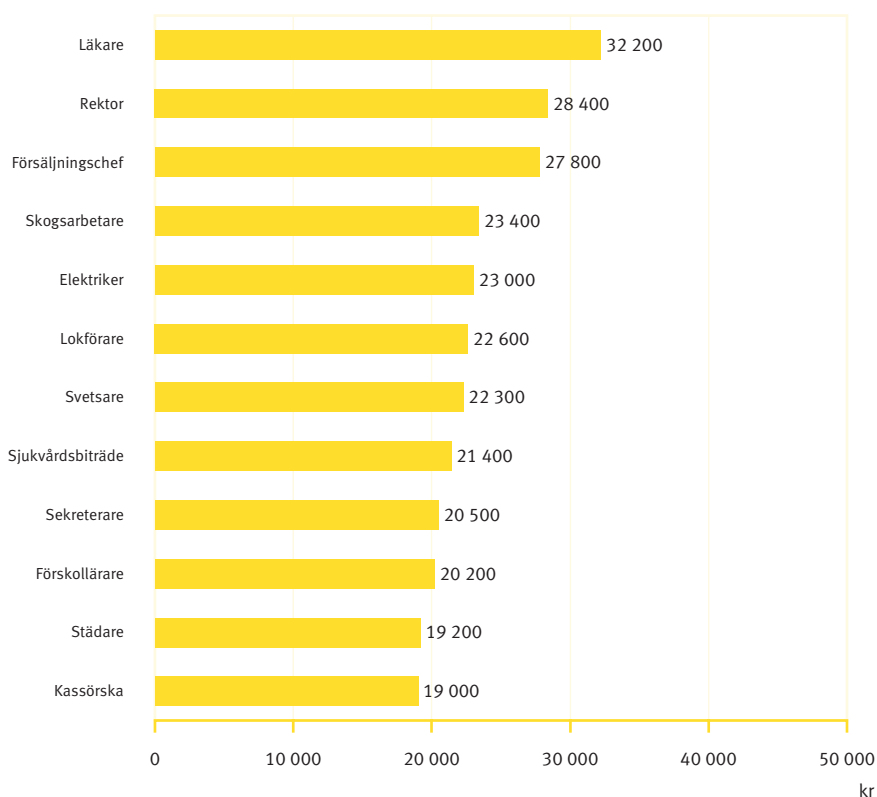
Lägst löner av de yrken som ingår i undersökningen anses det rimligt att *sjukvårdsbiträde, sekreterare, förskollärare, städare* och *kassörska* har. Mellan 19 000 och 21 400 kronor anses som rimligt. Gemensamt för dessa fem yrken är att de alla är traditionellt *kvinndominerade* yrken. Däremot skiljer det ganska mycket vad gäller krav på utbildning för respektive yrke. För förskollärare krävs tre års utbildning på högskola och för sjukvårdsbiträde tre års gymnasieutbildning medan städare och kassörska är så kallade okvalificerade yrken som vanligen inte kräver någon särskild utbildning.

Sjukvårdsbiträde högsta kvinnoyrke

Högst lön av de fem kvinnoyrkena anses det rimligt att *sjukvårdsbiträden* har, 21 400 kronor. Sjukvårdsbiträde är det yrke som är närmast jämförbart med de fyra mansdominerade arbetaryrkena vad gäller att det är ett arbetaryrke som kräver yrkesutbildning. Trots detta är den lön som anses rimlig för sjukvårdsbiträden mellan 1 000–2 000 *kronor lägre* än för de fyra mansdominerade yrkena.

Diagram 2.1 Vad anses som rimlig månadslön för olika yrken

Samtliga anställda



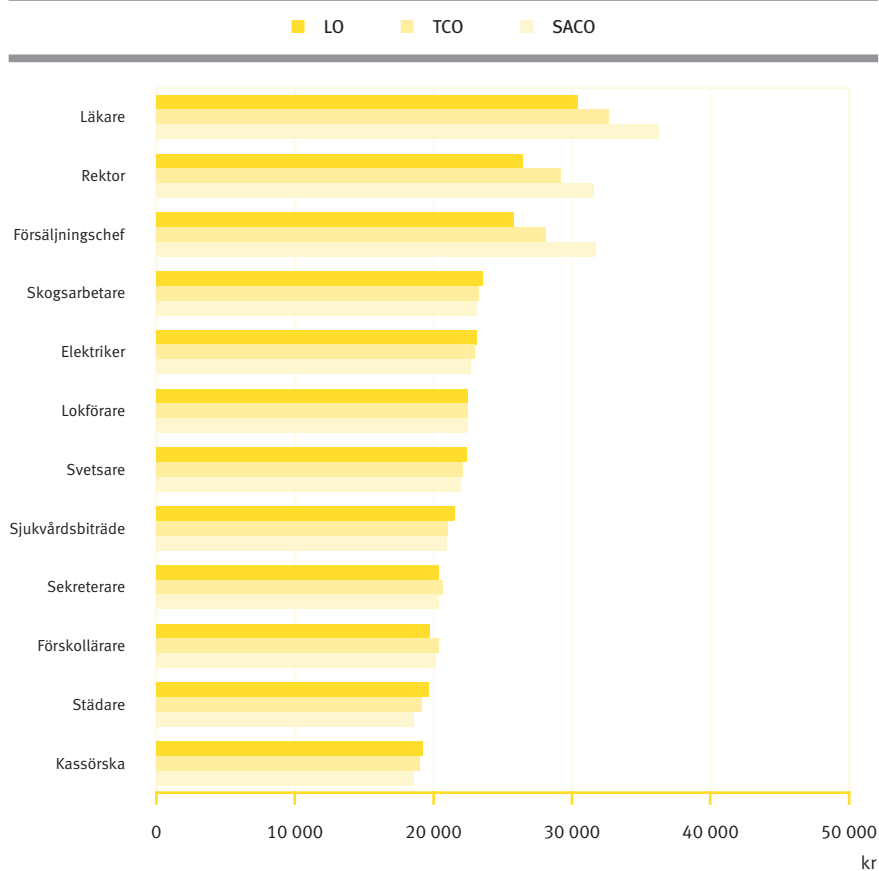
Städare och kassörska allra lägst

Lägst löner anses det rimligt att *städare* och *kassörskor* har, 19 200 kronor respektive 19 000 kronor. De är därmed de enda yrken för vilka de löner som i genomsnitt anses som rimliga hamnar under 20 000 kronor.

Förskollärare förvånar

Något förvånande är kanske att en rimlig lön för en *förskollärare* anses vara så låg som 20 200 kronor. Detta med tanke på att det krävs tre års studier på högskola för att bli förskollärare, det vill säga lika lång utbildning som lärare inom grund- eller gymnasieskola. Möjligen känner inte folk i allmänhet till detta och anger en relativt låg rimlig lön. Än mer förvånande är dock att lönen för förskollärare *faktiskt* är så låg som 20 500 kronor (mer om faktiska löner nedan).

Diagram 2.2 Vad anses som *rimlig* månadslön för olika yrken enligt medlemmar i LO, TCO och SACO



Liten skillnad mellan LO, TCO och SACO

Mellan medlemmar i LO, TCO eller SACO är skillnaden liten i vad som anses som rimliga löner för respektive yrke. Undantagen är lönenivån för *läkare, rektorer och försäljningschefer* där skillnaden är stor. Både LO-, TCO- och SACO-medlemmar anser dock att lönen för dessa tre yrken rimligen ska vara högre än för övriga nio yrken. Anställda tillhörande TCO och SACO anger dock betydligt högre löner som rimliga för dessa tre yrken än vad LO-medlemmar gör. För resterande nio yrken är det dock endast marginella skillnader och de löner som såväl LO-medlemmar som TCO- och SACO-medlemmar anser som rimliga är genomgående högre för de fyra mansdominerade yrkena än för de fem kvinnodominerade. Likaså tillskriver både LO-, TCO- och SACO-medlemmar de lägsta rimliga lönerna för *städare* och *kassörskor* (se diagram 2.2).

Alla värderar sina egna högst

Alla tycks värdera sitt eget yrke eller liknande yrken lite högre än andra yrken. Det gäller såväl LO-, TCO- som SACO-an slutna då de alla tre i genomsnitt uppger *högre* rimlig lön för de yrken som organiseras av den egna fackliga organisationen. Det vill säga att LO-an slutna uppger lite högre rimliga löner för *skogsarbetare, elektriker, svetsare, sjukvårdsbiträde, städare och kassörska* än vad TCO- och SACO-an slutna uppger för dessa yrken. TCO-an slutna uppger däremot lite högre lön för just de två yrken som organiseras av just TCO, *sekreterare och förskollärare*, än vad LO- och SACO-an slutna gör och SACO-an slutna värderar yrkena *läkare, rektorer och försäljningschefer* högre än vad LO- och TCO-an slutna gör.

Ingen blygsamhet inom SACO

Uppvärderingen av de "egna" yrkena för LO- och TCO-an slutna är dock ganska blygsam då det bara rör sig om någon enstaka 100-lapp. Någon blygsamhet på den fronten tycks dock inte förekomma bland de SACO-an slutna då dessa värderar SACO-yrkena betydligt högre än vad LO- och TCO-an slutna gör. Störst är skillnaden i vad som anses som rimlig lön för *läkare* och *försäljningschef*. För dessa skiljer det nästan 6 000 kronor mellan vad SACO-an slutna och LO-an slutna anser som rimlig lön.

En märkbar skillnad mellan SACO-an slutna och övriga anställda tycks det även vara i vad som anses som rimlig lön för yrkena med lägst lön, *städare* och *kassörska*. SACO-an slutna anser 18 600 kronor vara rimlig lön för dessa medan LO-an slutna anser 19 700 kronor respektive 19 300 kronor vara rimligt.

Eller har SACO bättre koll på SACO?

SACO-an slutna ska dock inte anklagas allt för mycket för bristande blygsamhet vad gäller att uppge höga rimliga löner för sina egna yrken. Troligen har SACO-an slutna helt enkelt bättre vetskap om vilka lönenivåer som faktiskt gäller för yrken som organiseras av SACO. Oftast är detta lönenivåer som är betydligt högre än vad de flesta LO-an slutna ens kan drömma om och då är det kanske svårt att förstå eller än mindre anse det rimligt att andra anställda kan ha så höga faktiska löner.

Även kvinnorna själva värderar kvinnoyrken lägre

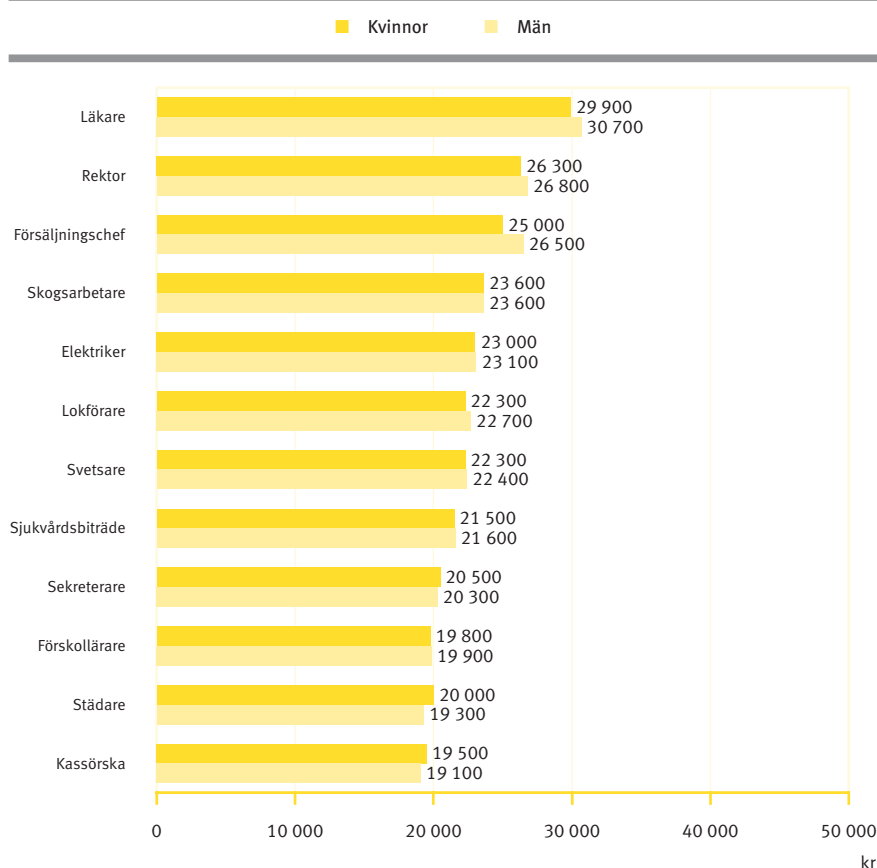
Skillnaden bland LO-medlemmar är liten mellan vad kvinnor och män anser som rimlig lön och såväl kvinnor som män uppger genomgående *högre* löner för de fyra mansdominerade yrkena än för de fem kvinnodominerade. Att *kvinnorna själva* uppger lägre rimliga löner för kvinnoyrken än för mansyrken överraskar säkert en del (se diagram 2.3).

Den lilla skillnad som ändå förekommer tycks dock peka på att män uppger lite högre rimlig lön för de fyra mansdominerade yrkena medan kvinnor uppger lite högre lön för de kvinnodominerade yrkena. Detta mönster är dock inte entydigt då män uppger lite högre rimlig lön för både *sjukvårdsbiträden* och *förskollärare* än vad kvinnor uppger.

Sammantaget är dock skillnaden i vad som anses som rimliga löner liten mellan kvinnor och män. Bland LO-medlemmar skiljer det bara någon

Diagram 2.3 Vad anses som rimlig månadslön för olika yrken

Kvinnor och män. LO-medlemmar



enstaka 100-lapp mellan hur kvinnor respektive män värderar de tolv olika yrkena. Dock med undantag för de tre yrken som anses ha de högsta rimliga lönerna – *läkare*, *försäljningschef* och *rektor*. För dessa tre uppger män något högre löner som rimliga än kvinnor.

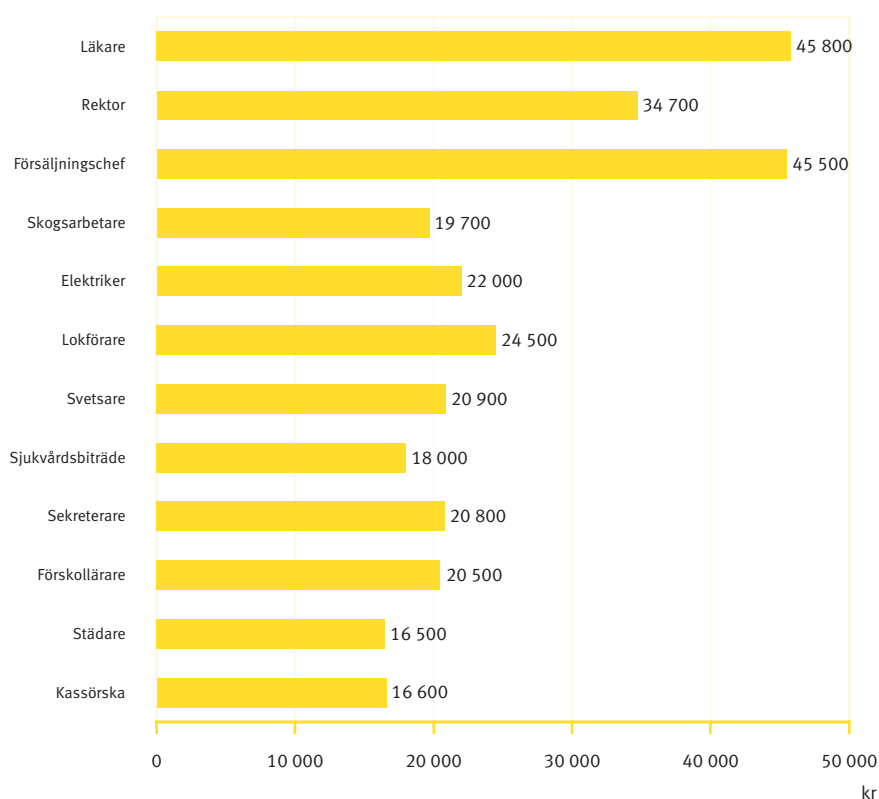
Faktiska löner

Vad folk i allmänhet anser som rimliga löner stämmer inte alltid så bra med vad som faktiskt gäller i verkligheten. Det gäller framförallt lönenivån för yrken med de *högsta* lönerna. Däremot stämmer rangordningen ganska bra, det vill säga att de yrken som man anser rimligen bör ha relativt höga eller låga löner faktiskt även har det.

De faktiska löner som här anges är hämtade från Statistiska centralbyråns lönestatistik och gäller genomsnittlig månadslön år 2005 för heltidsanställda i åldern 18–64 år.

Diagram 2.4 Faktisk månadslön för olika yrken år 2005

Samtliga anställda

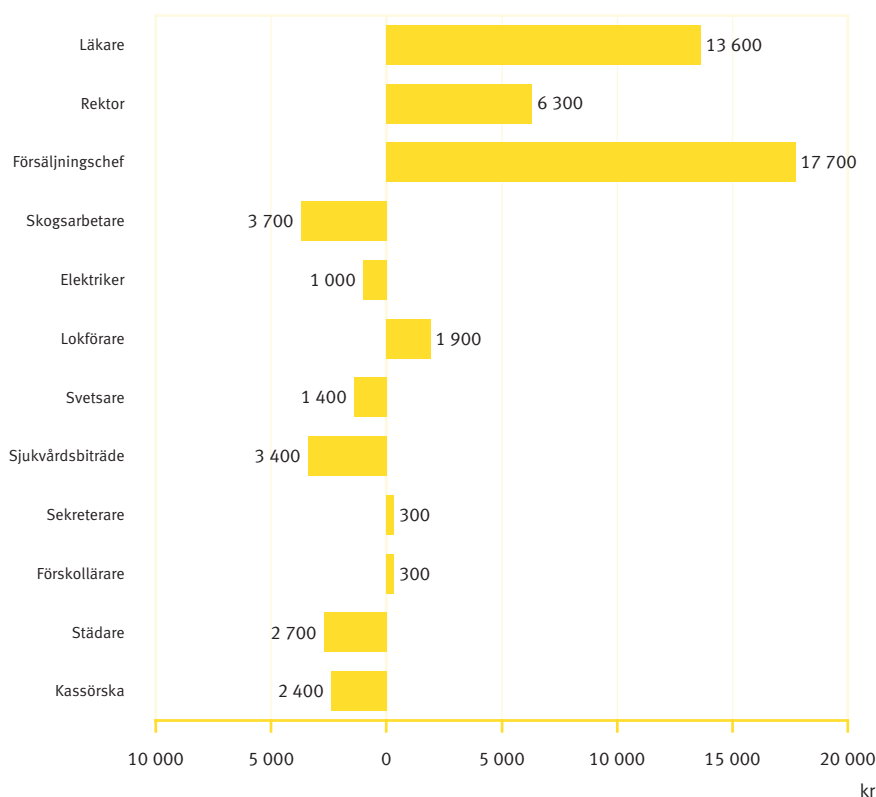


Läkare och försäljningschef i en klass för sig

Lönestatistiken visar att löneskillnaderna mellan de tolv yrken som ingår i undersökningen är mycket stor, betydligt större än vad som anses som rimligt enligt ovan.

I särklass högst faktisk lön har *läkare* och *försäljningschefer*. Månadslönen för dessa två yrken är i genomsnitt drygt 45 000 kronor. Cirka 10 000 kronor lägre medellön har *rektorer*, 34 700 kronor, och ytterligare cirka 10 000 kronor längre ner på löneskalan kommer de första av de andra nio yrkena. Högst lön av dessa har *lokförare* med 24 500 kronor i månadslön och *elektriker* med 22 000 kronor. Lägst lön har *städare* och *kassörskor* vars månadslöner är cirka 16 500 kronor (se diagram 2.4).

Diagram 2.5 Skillnad mellan *faktisk* månadslön och vad som anses vara *rimlig* månadslön Samtliga anställda. Kronor



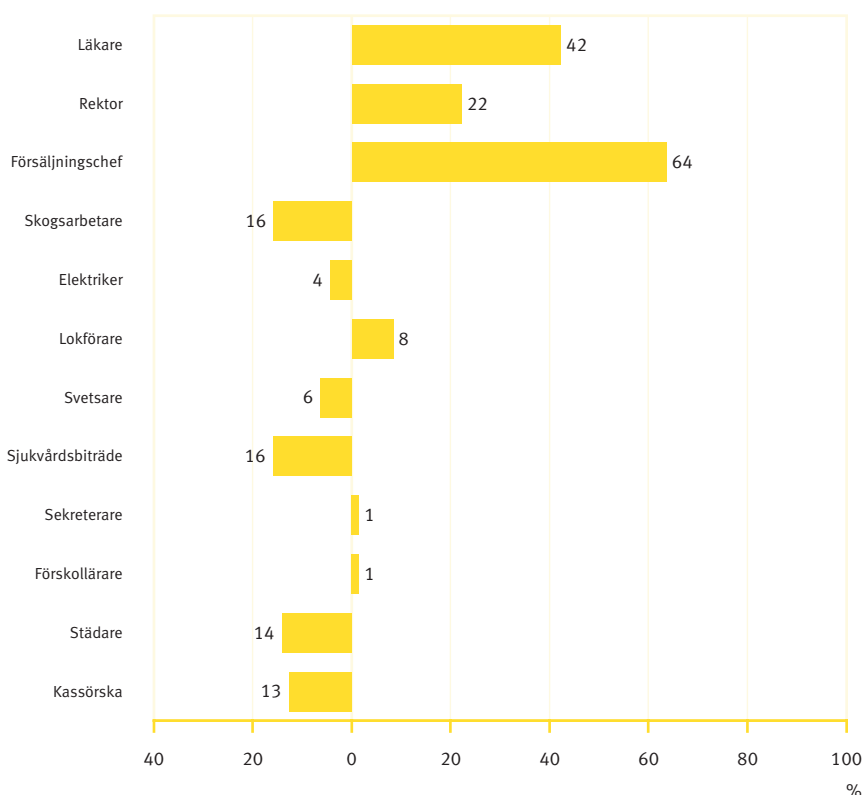
Stor skillnad mellan rimlig och faktisk lön

Skillnaden mellan faktiska löner och vilka löner som anses rimliga är alltså stor för flera av de tolv yrkena. I särklass störst skillnad mellan faktisk och rimlig lön är det för *läkare*, *försäljningschef* och *rektor*. Störst är skillnaden för yrket *försäljningschef* då det skiljer hela 17 700 kronor mellan faktisk lön och vad som anses rimligt. Även för *läkare* är skillnaden mycket stor, 13 800 kronor, och för *rektorer* är skillnaden 6 300 kronor. Räknat i procent innebär det att den faktiska lönen för *försäljningschefer* är hela 64 procent högre än vad löntagarna i genomsnitt anser vara en rimlig lön. För *läkare* är den faktiska lönen 42 procent högre och för *rektorer* 22 procent högre (se diagram 2.5 och 2.6).

Rimliga löner för arbetaryrken högre än faktiska löner

För övriga nio yrken är förhållandet mellan rimlig och faktisk lön i de flesta fall det omvända, det vill säga att det som anses som rimliga löner är klart *högre* än vad den faktiska lönen är. Av de sju arbetaryrkena – *sjukvårdsbiträde*, *städare*, *kassörska*, *skogsarbetare*, *elektriker*, *lokförare* och *svetsare* – så gäller detta för alla utom lokförare.

Diagram 2.6 Skillnad mellan *faktisk* månadslön och vad som anses vara *rimlig* månadslön Samtliga anställda. Procent



Störst skillnad mellan faktisk och rimlig lön är det för *skogsarbetare* och *sjukvårdsbiträden*. För dessa är den faktiska lönen 3 700 kronor respektive 3 400 kronor *lägre* än vad som anses vara rimlig lön. I procent motsvarar det 16 procent lägre faktisk lön än rimlig lön. Även för de två yrken för vilka de lägsta rimliga lönerna angetts – *städare* och *kassörska* – är lönerna i genomsnitt lägre i verkligheten. Den faktiska lönen för *städare* är 2 700 kronor, eller 14 procent, lägre än vad som anses rimligt och för *kassörskor* är faktiska lönen 2 400 kronor, eller 13 procent, lägre.

Lokförare är det enda arbetaryrket som den faktiska lönen är klart högre än vad som anses som rimlig lön. Skillnaden är 1 900 kronor eller åtta procent.

Minst skillnad för sekreterare och förskollärare

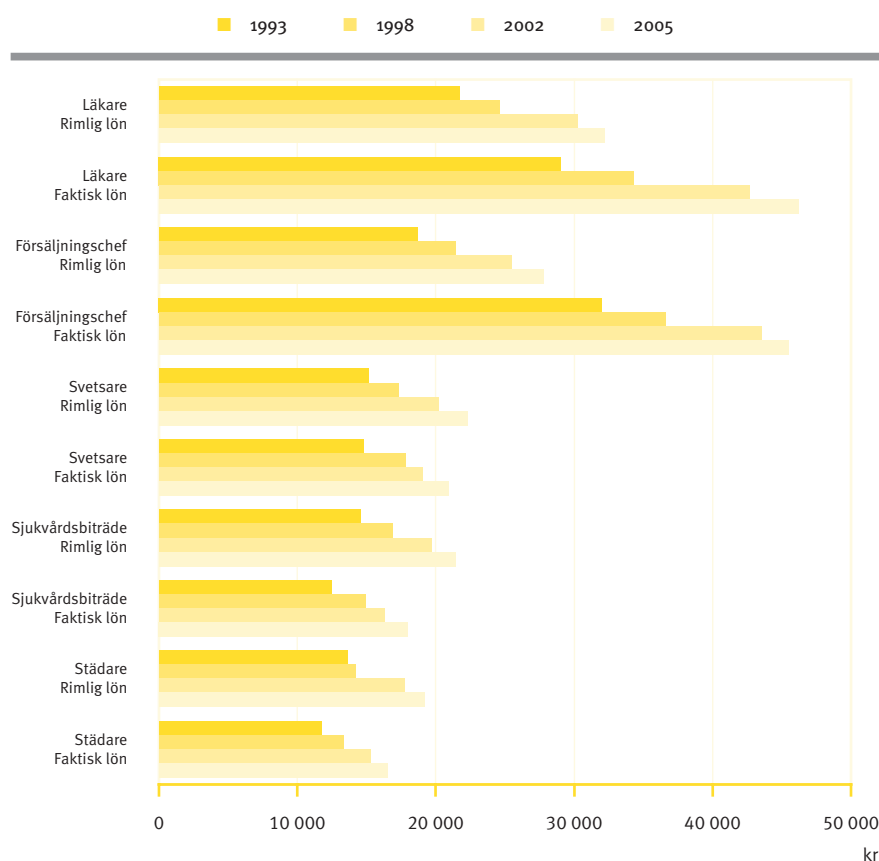
Vad gäller *sekreterare* och *förskollärare* är skillnaden mellan faktisk och rimlig lön liten. Såväl faktisk som rimlig lön ligger runt 20 500 kronor för både *sekreterare* och *förskollärare*. Som nämnts tidigare är kanske det mest förvånande med detta att utbildningskraven för dessa två yrken är så olika. Att folk i allmänhet kanske inte har kunskap om detta kan förklara varför det

anses rimligt att de har nästan lika höga löner. Däremot är det svårare att finna förklaringar till att även den *faktiska* lönen är nästan densamma då arbetsgivarna rimligen borde veta vilka utbildningskrav som gäller för olika yrken. Inom flertalet andra yrken som kräver tre års högskoleutbildning är lönerna betydligt högre än vad som gäller för förskollärare.

Tidigare undersökningar – rimlig och faktisk lön

Synen på vilka löner som anses rimliga har i stort sett varit densamma alla år som Röster om facket och jobbet genomförts. Nivån på lönerna har givetvis ökat med tiden i takt med att den allmänna lönenivån har ökat men *rangordningen* av yrken efter lön och *skillnaden* mellan rimlig och faktisk lön har varit stabil. I diagram 2.7 redovisas rimliga och faktiska löner för fem yrken enligt de fyra senaste undersökningarna som genomfördes år 1993, 1998, 2002 och 2005¹.

Diagram 2.7 Rimlig och faktisk lön år 1993–2005¹ för fem yrken



¹ År 1988 ingår ej i denna jämförelse på grund av att den officiella lönestatistiken genomgick stora förändringar år 1992 och jämförbarheten före och efter detta år är bristfällig.

Stabil rangordning av yrken

Rangordningen av yrkena efter storleken på såväl *rimliga* som *faktiska* löner visar sig vara i stort sett densamma i alla tidigare undersökningar. Det vill säga att *läkare* och *försäljningschef* har de högsta rimliga och faktiska lönerna i alla undersökningar medan *kassörska* och *städare* har de lägsta.

Stabil skillnad mellan rimlig och faktisk lön

Även *skillnaden* mellan rimlig lön och faktisk lön är stabil över tiden för alla yrken. Det gäller åtminstone om skillnaden beräknas i procent. Skillnaden räknat i kronor har blivit allt större, framförallt för läkare och försäljningschef, men i procent räknat så har den faktiska lönen varit cirka 70 procent högre för försäljningschefer och 40 procent högre för läkare alla undersökningår. Likaså har den faktiska lönen genomgående varit cirka 15 procent lägre än vad som anses som rimlig lön för städare och sjukvårdsbiträden.

Lönespridning

Skillnaden mellan yrket med *högst* lön och yrket med *lägst* lön är betydligt större bland de *faktiska* lönerna än bland de löner som anses rimliga för de tolv yrken som ingår i undersökningen. Detta kan tolkas som ett tecken på att lönespridningen bland löntagarna faktiskt är betydligt större än vad som anses rimligt.

Stor skillnad mellan rimlig och faktisk lönespridning

Den *faktiska* lönen är högst för läkare med 45 800 kronor och lägst för städare med 16 500 kronor. Läkarens lön är därmed 29 300 kronor, eller 178 procent, högre än städarens, det vill säga nästan *tre* gånger högre. Det är en betydligt större skillnad än vad som gäller för de löner som anses som rimliga bland såväl LO-, TCO- som SACO-medlemmar.

Bland LO-medlemmar anses högsta rimlig lön vara 30 400 kronor (läkare) och den lägsta 19 300 kronor (kassörskor). Det innebär en skillnad på 11 100 kronor, eller 58 procent mellan högsta och lägsta rimliga lön. Det vill säga betydligt mindre skillnad än vad som faktiskt gäller. Bland TCO-medlemmar är skillnaden lite större och det skiljer 70 procent eller 13 500 kronor mellan högsta och lägsta rimliga lön. Bland SACO-medlemmar är skillnaden ytterligare lite större, 17 700 kronor, eller 95 procent. Så även om SACO-medlemmar anser att dubbla lönen är rimlig så är detta ändå en betydligt mindre skillnad än vad som faktiskt gäller (se diagram 2.8 och 2.9).

Skillnaden mellan rimlig och faktisk lönespridning ökar

Skillnaden mellan vad som anses som högsta och lägsta *rimliga* lön har inte förändrats nämnvärt sedan 1988 då den första Rösterna om facket och jobbet genomfördes. Bland LO-medlemmar har det i samtliga undersökningar skilt cirka 60 procent mellan vad som ansetts som högsta och lägsta rimliga lön och bland TCO-medlemmar har skillnaden legat stadigt runt 70 procent. Bland SACO-medlemmar har däremot skillnaden mellan högsta och lägsta rimliga lön ökat något från cirka 80 procent till cirka 100 procent enligt de två senaste undersökningarna (se diagram 2.10).

Den *faktiska* löneskillnaden har ökat ännu mer. Den faktiska lönen för

Diagram 2.8 Högsta och lägsta rimlig lön enligt LO-, TCO-, och SACO- medlemmar samt enligt faktiska löner Samtliga anställda år 2005. Kronor

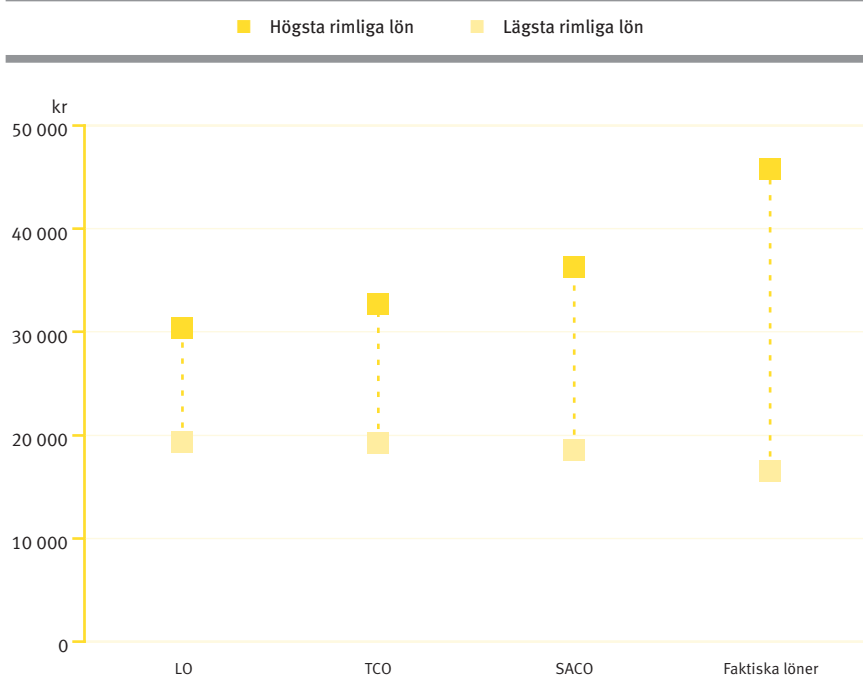


Diagram 2.9 Skillnad mellan högsta och lägsta rimliga lön enligt LO-, TCO- och SACO-medlemmar samt enligt faktisk lön År 2005. Procent

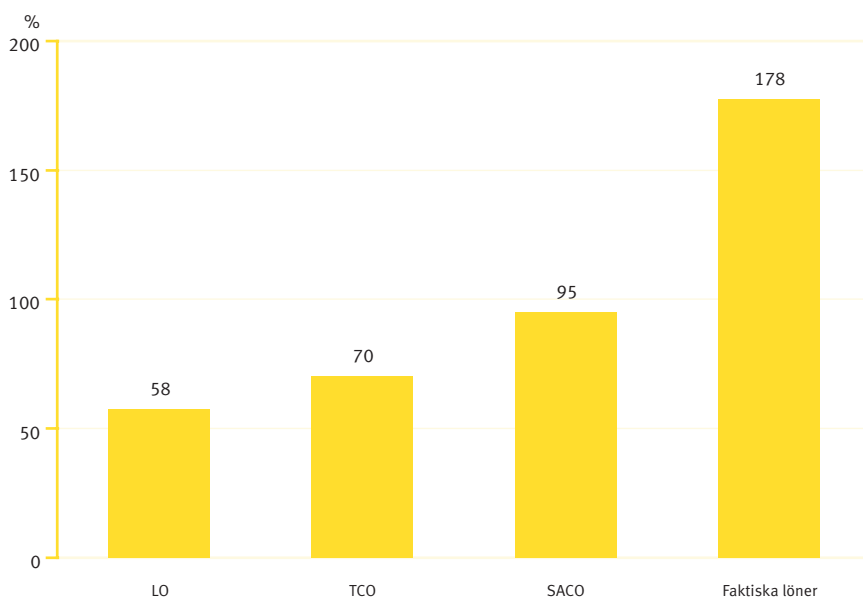
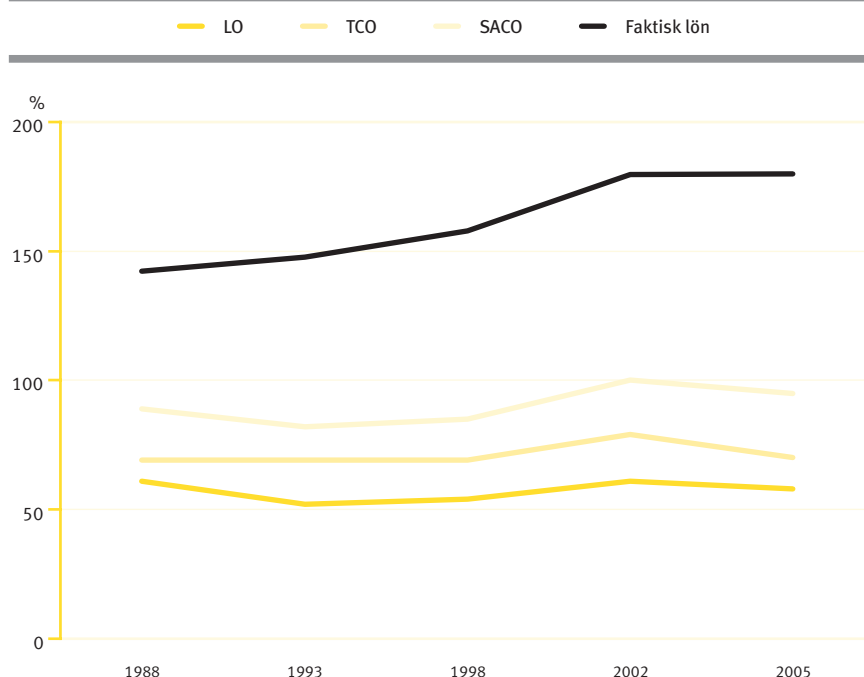


Diagram 2.10 Skillnad mellan högsta och lägsta rimliga lön enligt LO-, TCO- och SACO-medlemmar samt enligt faktisk lön År 1988–2005. Procent



det högst betalda yrket år 1988 var knappt 150 procent högre än lönen för det lägst betalda yrket. Därefter har skillnaden ökat varje år och uppgår till 180 procent år 2006.

Avslutningsvis bör det påpekas att den lönespridning som här beräknats på *faktiska* löner enbart kan tolkas utifrån just de tolv yrken som ingår i undersökningen. Resultaten vad gäller att lönespridningen ökat stämmer dock mycket bra med andra studier av lönespridningens utveckling för samtliga anställda, exempelvis enligt LO-rapporten Lönespridning för arbetare och tjänstemän år 1970–2003 (LO 2004).

3. Synen på löneskillnader mellan yrken

85 procent av LO-medlemmarna och 82 procent av TCO-medlemmarna anser att löneskillnaderna mellan olika yrken är för stora medan endast 64 procent av SACO-medlemmarna anser samma sak. Även mellan kvinnor och män skiljer sig uppfattningen i denna fråga men i grunden tycks det vara den egna lönen som avgör vad man anser.

Är löneskillnaderna för stora?

Av föregående avsnitt framgick att faktiska löner skiljer sig betydligt mer än de löner som anses som rimliga för olika yrken. För att ytterligare belysa synen på löneskillnader mellan yrken så ställs en direkt fråga om detta i undersökningen. Frågan lyder:

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

I tabellbilagans tabell 17–23 och 29–31 ges en detaljerad redovisning av svaren efter bland annat kön, förbundstillhörighet, ålder och medlem/icke medlem i facket.

För stora löneskillnader anser 81 procent

Svaren visar tydligt att de flesta löntagare tycker att löneskillnaderna är för stora mellan olika yrken (se diagram 3.1). Hela 81 procent av samtliga anställda anser det medan 12 procent anser att löneskillnaderna är lagom och endast tre procent anser att löneskillnaderna är för små. Skillnaden är stor mellan vad LO-, TCO- och SACO-medlemmar anser liksom mellan kvinnor och män. Tydligast är dock skillnaden mellan anställda med *olika lön*, framförallt bland kvinnor.

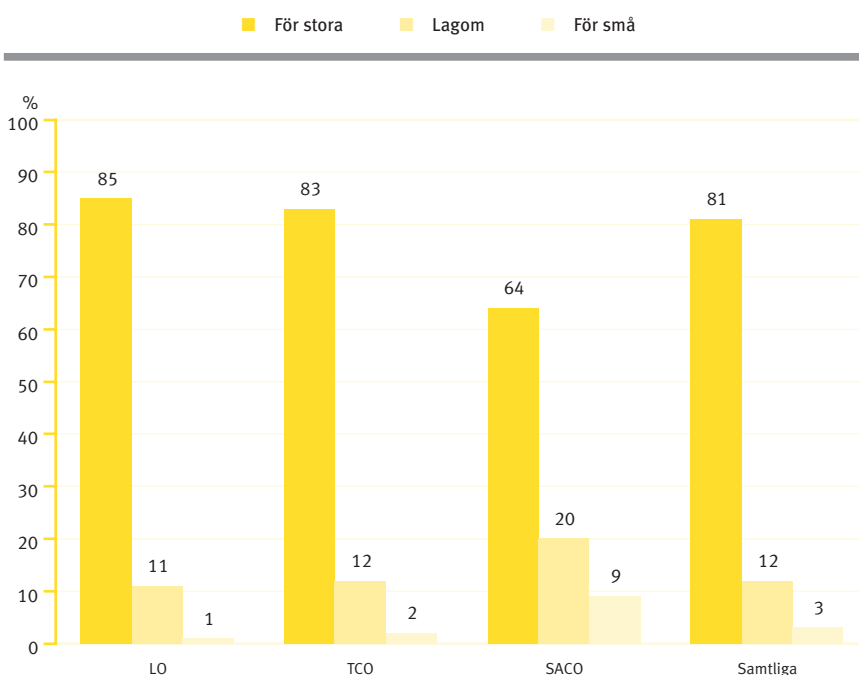
Liten skillnad mellan LO- och TCO-medlemmar

Hela 85 procent av LO-medlemmarna och 83 procent av TCO-medlemmarna anser att löneskillnaderna är för stora mellan olika yrken medan elva procent av LO-medlemmarna och tolv procent av TCO-medlemmarna anser att löneskillnaderna är ungefär lagom. Endast en procent av LO-medlemmarna och två procent av TCO-medlemmarna anser att löneskillnaderna är för små.

Bland SACO-medlemmar anser 64 procent att löneskillnaderna är för stora medan 20 procent anser att de är ungefär lagom och nio procent anser att de är för små. Även bland SACO-medlemmar anser alltså en klar majoritet att löneskillnaderna är för stora.

Diagram 3.1 Synen på löneskillnader mellan olika yrken

Anställda. Procent



ritet att löneskillnaderna är för stora men andelen är ändå betydligt mindre än bland LO- och TCO-medlemmar.

Stor skillnad mellan kvinnor och män – särskilt bland tjänstemän

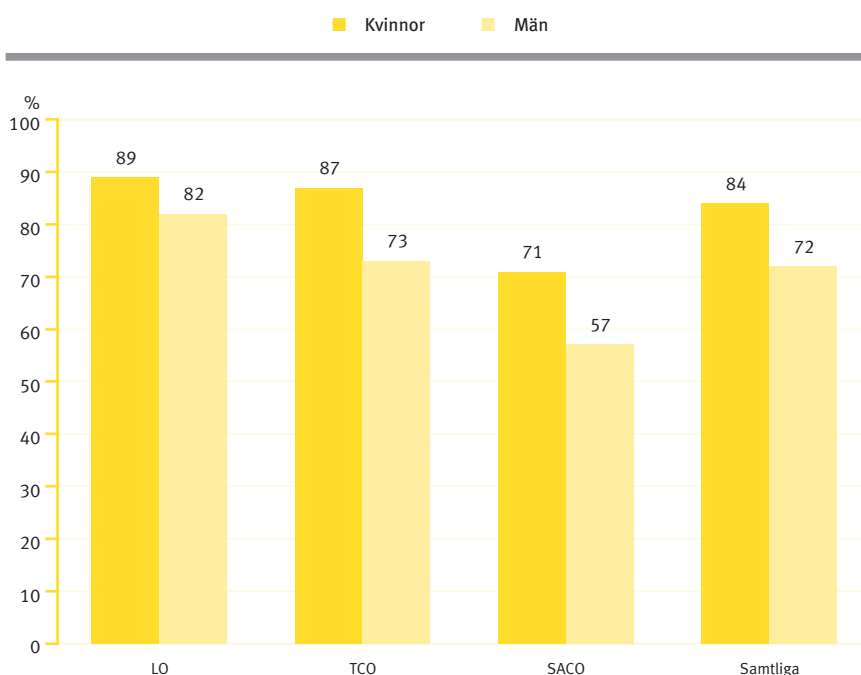
Kvinnor anser i större utsträckning än män att löneskillnaderna är för stora mellan olika yrken. Bland samtliga anställda anser 84 procent av kvinnorna detta och 72 procent av männen, vilket är en skillnad på tolv procentenheter (se diagram 3.2).

Bland LO-medlemmar är skillnaden mindre mellan kvinnor och män då 89 procent av LO-kvinnorna och 82 procent av LO-männen anser att löneskillnaderna är för stora mellan olika yrken. Skillnaden är ändå tydlig.

Bland TCO- och SACO-medlemmar är skillnaden större. Bland TCO-kvinnor anser 87 procent att löneskillnaderna är för stora, det vill säga nästan lika hög procent som bland LO-kvinnor, medan endast 73 procent av TCO-männen gör det. Det skiljer alltså helår 14 procentenheter mellan kvinnor och män inom TCO. Lika stor skillnad är det mellan kvinnor och män inom SACO. Bland SACO-kvinnor anser 71 procent att löneskillnaderna är för stora, medan endast 57 procent av SACO-männen gör det. Det vill säga även här 14 procentenheters skillnad – men på en lägre nivå.

Diagram 3.2 Anser att löneskillnaderna mellan yrken är för stora

Anställda kvinnor och män. Procent



Högavlönade vill ha större löneskillnader

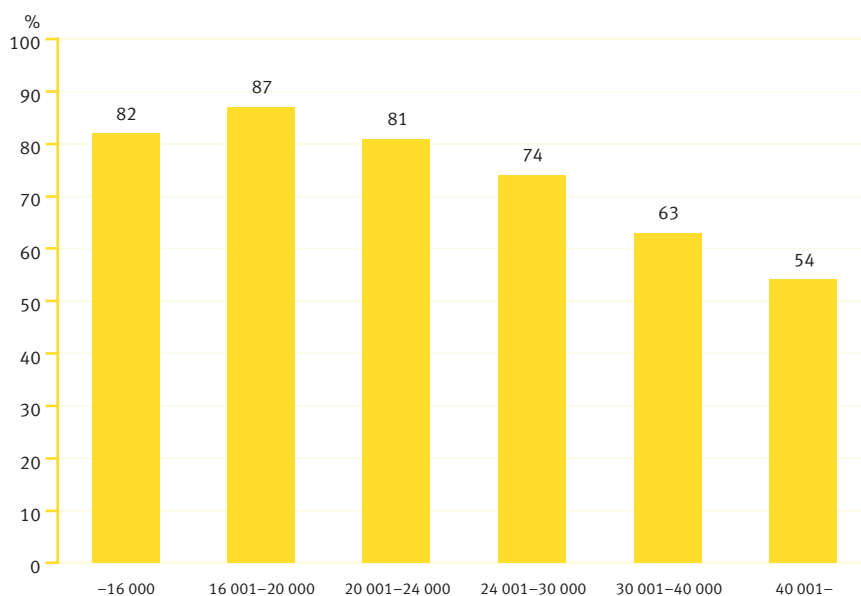
Ju *högre* lön desto *mindre* andel anser att löneskillnaderna är för stora. Av de som har de högsta lönerna, 40 000 kronor eller mer, anser endast lite mer än hälften (54 procent) att löneskillnaderna är för stora. Hela 15 procent av de högavlönade tycker att löneskillnaderna är för små.

Störst andel som anser att löneskillnaderna är för stora finns bland dem som har mellan 16 000 och 20 000 kronor i månadslön, hela 87 procent. Endast en procent av de inom samma löneintervall anser att löneskillnaderna är för små (se diagram 3.3 och tabell 3.1).

De med lägst lön överraskar

Något överraskande är att endast 82 procent av dem med lägst löner, 16 000 kronor eller mindre, anser att löneskillnaderna är för stora. 82 procent är givetvis att betrakta som en hög siffra men den är ändå lite lägre än de 87 procent som gäller för dem med löner mellan 16 000–20 000 kronor. I stället är andelen som anser att löneskillnaden är lagom och de som svarat tveksam/vet ej större bland dem med 16 000 kronor eller mindre i lön. Förklaringen

Diagram 3.3 Anser att löneskillnaderna mellan yrken är för stora
Anställda efter lönenivå. Samtliga anställda. Procent



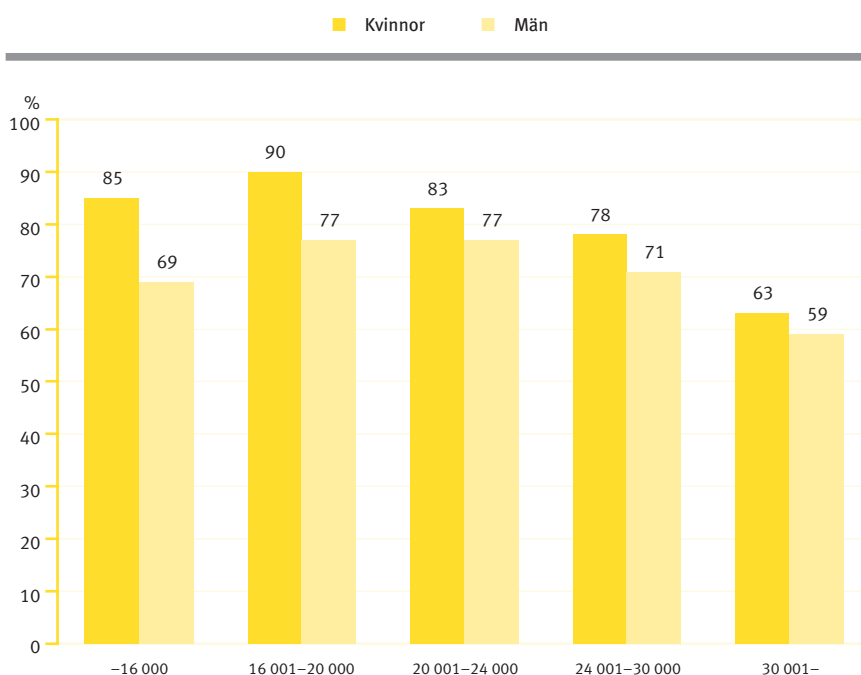
Tabell 3.1. Synen på löneskillnader mellan olika yrken
Samtliga anställda efter månadslön

Månadslön	Löneskillnaderna är...			Tveksam, vet ej	Summa
	för stora	ungefär lagom	för små		
-16 000	82	12	1	5	100
16 001-20 000	87	9	1	2	100
20 001-24 000	81	12	2	5	100
24 001-30 000	74	14	8	4	100
30 001-40 000	63	26	6	6	100
40 001-	54	25	15	5	100
Samtliga	81	12	3	4	100

till detta ligger troligen i att andelen *ungdomar* är större bland de med lägst lön och många av dessa har kanske ännu inte bildat sig en uppfattning om löneskillnaderna i samhället. Många som nyligen fått sitt första jobb är säkert mest glada för att de lyckats att ta sig in på arbetsmarknaden och har en egen lön att leva på. Men snart nog inser säkert även den gladaste nyanställda att en lön under 16 000 kronor inte ger mycket guldkant på tillvaron.

Diagram 3.4 Anser att löneskillnaderna mellan yrken är för stora

Kvinnor och män efter lönenivå. Samtliga anställda. Procent



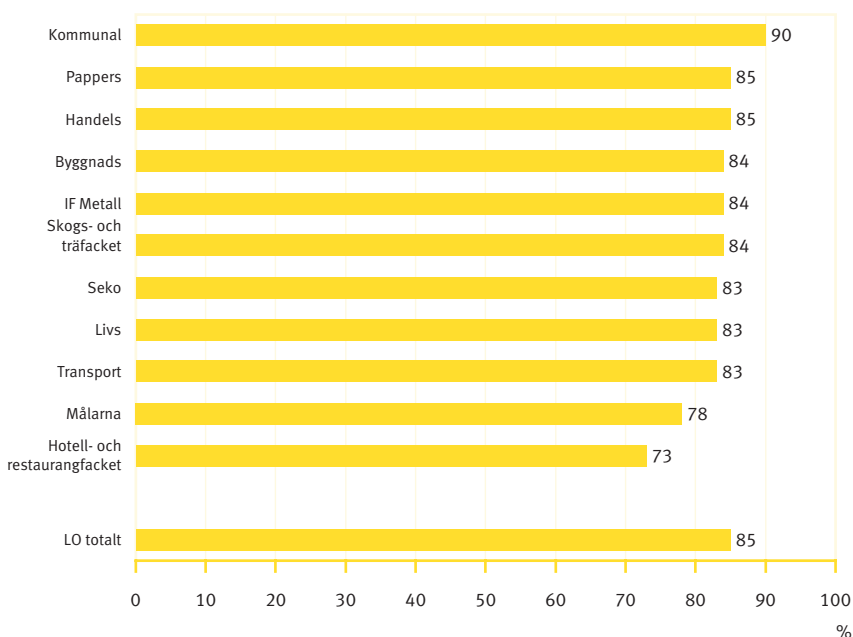
Egen lön påverkar kvinnor mer än män

Kvinnor anser i klart högre grad än män att löneskillnaderna är för stora mellan olika yrken, som visats ovan. Det tycks dock som om denna skillnad främst är ekonomiskt betingad. Det vill säga att *den egna lönen* tycks påverka både kvinnor och män när det kommer till synen på löneskillnader mellan yrken. Ju *högre* den egna lönen är desto *mindre* är andelen som anser att löneskillnaderna är för stora mellan olika yrken. Det tycks dock som om kvinnor påverkas *mer* av den egna lönen än män (se diagram 3.4).

Bland anställda med de lägsta lönerna, 20 000 kronor eller mindre, så anser en klart större andel kvinnor än män att löneskillnaderna mellan olika yrken är för stora, knappt 90 procent av kvinnorna mot endast cirka 75 procent av männen. Bland dem med högre löner är dock skillnaden mellan kvinnor och män mindre. I den högsta lönegruppen (mer än 30 000 kronor) är skillnaden mellan kvinnor och män endast marginell och en nästan lika liten andel, cirka 60 procent, bland såväl kvinnor som bland män anser att löneskillnaderna är för stora mellan olika yrken.

Diagram 3.5 Anser att löneskillnaderna mellan yrken är för stora

LO-medlemmar efter förbund. Procent



LO-förbunden Elektrikerna, Fastighets, Grafikerna och Musikerna redovisas ej på grund av för litet antal svarande från dessa förbund.

Liten skillnad mellan LO-förbunden

Skillnaden i synen på löneskillnader mellan yrken är liten mellan medlemmarna i de olika LO-förbunden. I åtta av de elva förbund för vilka tillräckligt många medlemmar ingår i undersökningens urval anser mellan 83–85 procent av medlemmarna att löneskillnaderna mellan olika yrken är för stora. Endast medlemmarna i Kommunal avviker genom att i *högre* grad (90 procent) anse att löneskillnaderna är för stora medan medlemmarna inom Målarna och Hotell- och restaurangfacket avviker något genom att i lägre grad anse detta, 78 respektive 73 procent. Av dessa överraskar kanske medlemmarna i Hotell- och restaurangfacket mest med tanke på att flertalet av dem själva har relativt låga löner (se diagram 3.5).

4. Synen på löneskillnaden mellan kvinnor och män

Medellönen är betydligt lägre för kvinnor än för män. Nästan alla löntagare anser att detta är fel och att kvinnor har för låga löner i förhållande till män.

Medellönen för heltidsarbetande kvinnor är 21 400 kronor och för män 25 900 kronor år 2005. Lönen är alltså 4 500 kronor högre för män än för kvinnor i genomsnitt. I procent motsvaras detta av att männens lön är drygt 20 procent högre än kvinnornas. Ungefär så stor har löneskillnaden mellan kvinnor och män varit ända sedan 70-talet.

Frågan

Med anledning av denna löneskillnad mellan kvinnor och män ställs en fråga i undersökningen om synen på denna löneskillnad. Frågan lyder:

➤ *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?*

I tabellbilagans tabell 9–16 och 26–28 ges en detaljerad redovisning av svaren efter bland annat kön, förbundstillhörighet, ålder och medlem/icke medlem i facket.

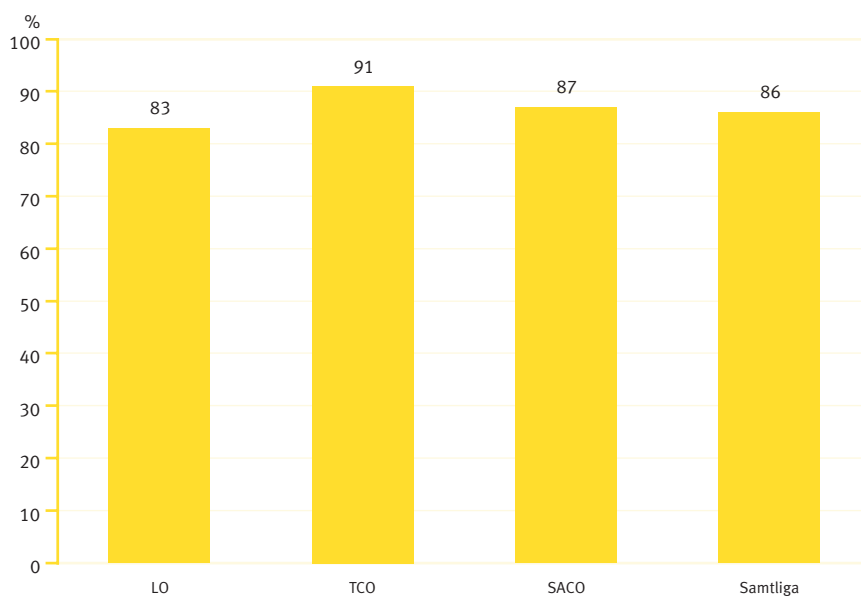
86 procent anser att kvinnor har för låg lön

Svaren visar mycket tydligt att de allra flesta anser att kvinnor har för låg lön i förhållande till män. Hela 86 procent av samtliga löntagare anser detta. Nio procent anser att lönerna i stort sett är rättvisa medan fem procent uppger sig inte veta eller är tveksamma till att svara. Noll procent anser att män har för låg lön i förhållande till kvinnor (se diagram 4.1 och tabell 4.1).

Lägre procent bland arbetare än bland tjänstemän

Noterbart är att andelen som tycker att kvinnor har för låg lön är *lägre* bland LO-medlemmar, 83 procent, än bland såväl TCO- som SACO-medlemmar, 91 respektive 87 procent. Bland LO-medlemmar är det istället fler som anser att lönerna är rättvisa eller svarar tveksam eller vet ej.

Diagram 4.1 Anser att kvinnor har för låg lön i förhållande till män
Samtliga anställda. Procent



Tabell 4.1 Vad löntagare anser om kvinnors och mäns löner

	LO	TCO	SACO	Samtliga
Lönerna är i stort sett rättvisa	10	6	8	9
Kvinnor har för låg lön i förhållande till män	83	91	87	86
Män har för låg lön i förhållande till kvinnor	0	0	0	0
Tveksam/vet ej	7	2	4	5
Totalt	100	100	100	100

Yngre tycker lönerna är rättvisa

Det är främst yngre LO-medlemmars svar som ligger bakom skillnaden mellan LO, TCO och SACO. Bland LO-medlemmar i åldern 18–24 år anser endast 70 procent att kvinnors löner är för låga i förhållande till mäns och hela 19 procent anser att lönerna är rättvisa. Bland LO-medlemmar i åldern 25–29 år ökar dock andelen som anser att kvinnors lön är för låg i förhållande till mäns till 78 procent och bland LO-medlemmar i åldern 30–64 år är andelen 85 procent (diagram 4.2 och tabell 4.2).

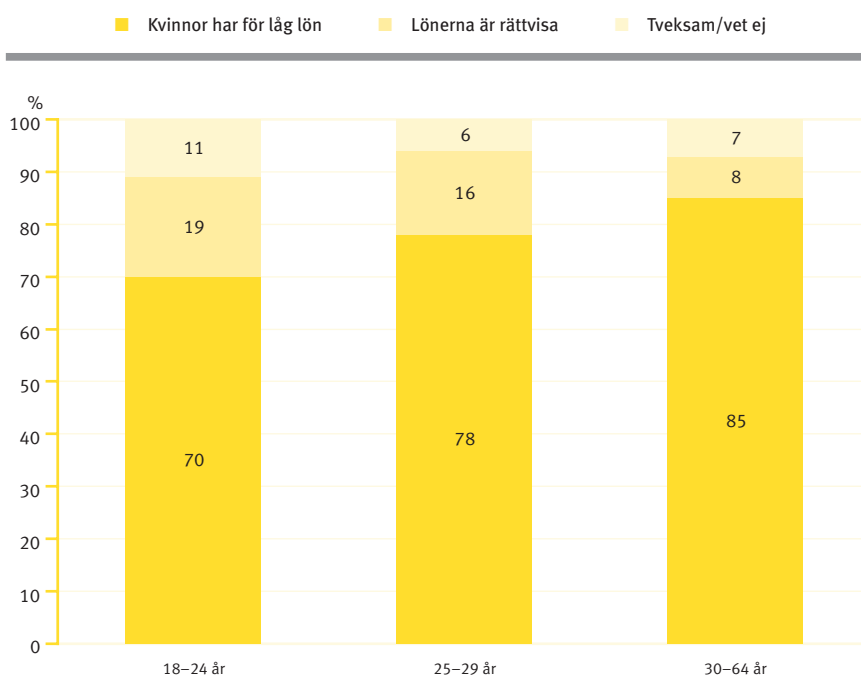
Bland TCO- och SACO-medlemmar förekommer inte alls denna skillnad mellan åldrarna och cirka 90 procent bland såväl yngre som äldre TCO- och SACO-medlemmar anser att kvinnors lön är för låg i förhållande till män.

Någon direkt förklaring till att yngre LO-medlemmar tycks se annorlunda på löneskillnader mellan kvinnor och män är svår att finna. Att förklara allt med enbart ålder håller knappast med tanke på att det inte alls tycks finnas någon åldersskillnad bland TCO- och SACO-medlemmar i denna fråga. Att skylla på statistisk osäkerhet går inte heller då hela 713 LO-medlemmar i åldern 18–29 år svarat på frågan och skillnaderna är statistiskt säkra.

Möjligen kan LO-ungdomar anklagas för att vara omedvetna om de löneskillnader som förekommer bland anställda men det bör noteras att just LO-ungdomarna själva har den mest utsatta positionen på arbetsmarknaden. LO-ungdomar har ofta de lägsta lönerna och de sämsta anställningsvillkoren och utifrån den positionen är det kanske svårt att se objektivt på löneskillnader mellan olika grupper. Detta tycks dock vara ett övergående fenomen och med stigande ålder enas allt större del av LO-medlemmarna om att kvinnors löner är för låga.

Diagram 4.2 Synen på löneskillnader mellan kvinnor och män

LO-medlemmar efter ålder. Procent



Tabell 4.2 Vad anser löntagare i olika åldrar om kvinnors och mäns löner

	LO		TCO		SACO		Samtliga	
	18-29 år	30-64 år	18-29 år	30-64 år	18-29 år	30-64 år	18-29 år	30-64 år
Lönerna är i stort sett rättvisa	18	8	7	6	8	8	13	8
Kvinnor har för låg lön	74	85	89	91	89	87	78	87
Män har för låg lön	0	0	0	0	0	0	0	0
Tveksam/vet ej	9	6	4	2	3	5	9	5

Större andel kvinnor tycker lönerna är orättvisa

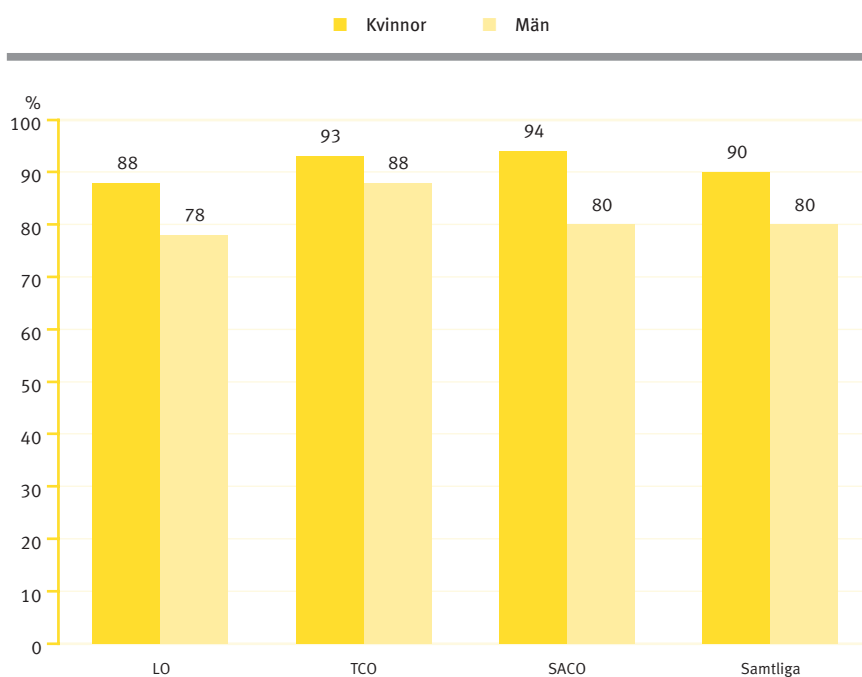
Kvinnor anser i högre grad än män att kvinnors löner är för låga i förhållande till mäns löner. Bland kvinnor anser 90 procent detta och bland män 80 procent. Skillnaden är störst bland SACO-medlemmar men nästan lika stor bland LO-medlemmar. Istället svarar män i högre grad än kvinnor att lönerna är rättvisa eller att man är tveksam eller inte vet. Det är dock nästan inte en enda man som anser att män har för låga löner i förhållande till kvinnor (se diagram 4.3 och tabell 4.3).

En procent LO-kvinnor tycker män har för låg lön

De enda som i någon mätbar omfattning uppger sig anse att *män* har för låga löner är något överraskande *LO-kvinnor*. Dessa är den enda grupp där nästan en hel procent anser att män har för låga löner. Någon närmare granskning av dessa kvinnor medger inte urvalets storlek mer än att det i huvudsak gäller kvinnor i åldern 30–64 år som främst jobbar inom offentlig sektor. Möjligen är det kvinnor som jobbar inom kvinnodominerade låglöneyrken inom vård och omsorg där det endast arbetar ett fåtal män som tenderar att söka sig till mer välbetalda yrken så fort tillfälle ges. Högre löner för män inom kvinnodominerade låglöneyrken skulle få män att stanna längre – resonerar kanske då några kvinnor.

Diagram 4.3 Anser att kvinnor har för låg lön i förhållande till män

Procent



Tabell 4.3 Vad kvinnor och män anser om kvinnors och mäns löner

	LO Kvinnor	Män	TCO Kvinnor	Män	SACO Kvinnor	Män	Samtliga Kvinnor	Män
Lönerna är i stort sett rättvisa	6	13	5	8	4	12	6	12
Kvinnor har för låg lön	88	78	93	88	94	80	90	80
Män har för låg lön	1	0	0	0	0	0	0	0
Tveksam/vet ej	5	8	2	4	2	7	4	8

5. Stödja låginkomsttagare eller var och en för sig

En klar majoritet anser att de mer välbetalda bör stödja låginkomsttagarna. Bland LO-medlemmar stödjer 71 procent denna tanke liksom 60 procent av TCO-medlemmarna. Den egna lönen tycks dock starkt påverka vad man anser om att stödja låginkomsttagare.

LO har länge förordat en så kallad *solidarisk lönepolitik* där LO-förbunden gemensamt driver krav på löneökningar som ska vara till allas bästa. I praktiken innebär detta att LO-förbunden samordnar sina avtalsförhandlingar med bland annat gemensamma lönekrav där starka och oftast mer välbetalda grupper stödjer svagare och mindre välbetalda grupper så att även dessa får igenom sina lönekrav.

Tanken är alltså att de mer välbetalda ska stödja låginkomsttagarna. De mer välbetalda grupperna ska till och med hålla igen med sina egna lönekrav och inte kräva mer i löneökning än vad som bedöms rimligt att alla arbetare bör få.

Ur LOs Gemensamma krav inför avtal 2007

Med en gemensam solidarisk lönepolitik kan förbunden tillsammans driva krav på löneökningar som avviker från den fördelning som skulle uppstå om varje förbund agerade självständigt. Syftet är att skapa löner och löneökningar som präglas av våra gemensamma lönepolitiska mål om rättvisa, jämlikhet och jämställdhet.

Genom att i en samordning tillsammans driva de i rekommendationen gemensamma kraven kan förbunden uppnå flera fördelar:

- Genom att stödja varandra under förhandlingarna minskar risken att svagare grupper får ett sämre utfall i sina avtal – det ger rättvisare löneökningar och medför att kollektivavtalen blir accepterade. Det säkrar arbetsfreden.
- Genom en starkare normbildning om vad som är ”rätt löneökningar” i hela ekonomin minskar utrymmet för grupper att driva krav som kortsiktigt är bra för dem men på sikt till skada för alla.
- Samordningen minskar riskerna för att enskilda förbund tvingas till försämringar av kollektivavtalen. Försämringar som på sikt ”spiller över” även till andra kollektivavtalsområden.

Rehn-Meidnermodellen

Solidarisk lönepolitik ingår som en av tre huvudpunkter i den så kallade Rehn-Meidnermodellen för full sysselsättning. De tre huvudpunkterna är:

- Solidarisk lönepolitik
- Stram finans- och penningpolitik för att hålla nere inflationen
- Aktiv arbetsmarknadspolitik för att klara den strukturomvandling som den solidariska lönepolitiken medför

Källa: Andersson, Fransson, Kainelainen (2003) *Marknaden och välfärden* Bilda Förlag.

Frågan

Frågan är om det finns ett stöd för detta bland löntagarna själva eller är det kanske bara låginkomsttagarna som hoppas på stöd från de mer välbetalda medan dessa helst sköter sig själva? I Rösterna om facket och jobbet frågas om just detta. Frågan lyder:

- *Tycker du att de mera välbetalda grupperna bör stödja låginkomsttagarna, även om det innebär att deras egna krav på löneökningar får stå tillbaka eller bör varje grupp enbart försöka nå bästa möjliga resultat för den egna gruppen?*

- Svarsalternativ: 1. Bör stödja låginkomsttagarna
2. Bör nå bästa resultat för egna gruppen

Frågan är ställd till samtliga anställda, det vill säga både till arbetare och tjänstemän.

Resultat – stödja låginkomsttagare eller var och en för sig

Resultaten visar att en klar majoritet anser att de mer välbetalda bör stödja låginkomsttagarna. Framförallt är det LO-medlemmar som anser detta men även en majoritet av TCO-medlemmarna anser samma sak liksom nästan hälften av SACO-medlemmarna. Andelen som anser att varje grupp enbart ska försöka nå bästa resultat för den egna gruppen är dock inte försumbar, inte ens bland LO-medlemmarna.

63 procent vill att välbetalda stödjer låginkomsttagare

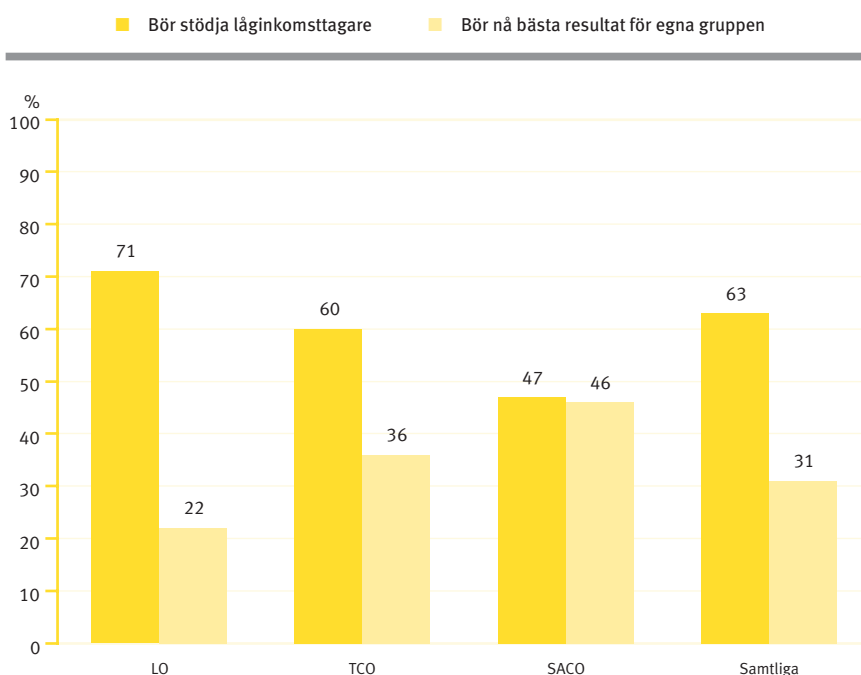
Bland *samtliga anställda* anser 63 procent att välbetalda bör stödja låginkomsttagare. Knappt var tredje anställd, 31 procent, anser däremot att man bör nå bästa resultat för egna gruppen. Sex procent av de intervjuade har ej svarat på frågan (se diagram 5.1).

71 procent bland LO-medlemmar

Bland *LO-medlemmar* anser 71 procent att välbetalda bör stödja låginkomsttagare. Det är kanske inte så förvånande att andelen är så hög bland LO-medlemmar med tanke på att en stor del av dessa själva har låga löner. Något mer förvånande är nog att hela 22 procent av LO-medlemmarna anser

Diagram 5.1 Stödja låglönetagare eller bästa möjliga för egna gruppen

Samtliga anställda. Procent



att man bör nå bästa resultat för egna gruppen. Stödet för en solidarisk lönepolitik bland LO-medlemmarna är alltså stort, men inte totalt. Det kan misstänkas att det är de LO-medlemmar som själva har relativt höga löner som är mer kallsinniga till att stödja låginkomsttagarna. Denna misstanke visar sig dock vara förhastad enligt nedan där svaren för de olika LO-förbunden redovisas.

60 procent bland TCO-medlemmar

Tjänstemän anser inte i lika hög grad som LO-medlemmar att välbetalda ska stödja låginkomsttagare men det är ändå en majoritet som anser detta. Bland *TCO-medlemmar* anser 60 procent att välbetalda bör stödja låginkomsttagarna, medan 36 procent anser att man bör nå bästa resultat för egna gruppen.

47 procent bland SACO-medlemmar

Bland *SACO-medlemmar* är det nästan lika många som anser att välbetalda bör stödja låginkomsttagare som att man bör nå bästa resultat för egna gruppen, 47 respektive 46 procent. Även detta är en, om än mycket liten, övervikt för dem som anser att välbetalda bör stödja låginkomsttagare. Detta trots att ytterst få SACO-medlemmar kan räknas som låginkomsttagare. Dessutom har SACOs strategi vad gäller löneförhandlingar på senare år till stor

del gått ut på att varje enskild medlem *själv* ska förhandla med sin chef om sin lön, vilket skulle kunna misstänkas ge mindre utrymme för tankar om stöd till låginkomsttagare. Långt ifrån alla SACO-medlemmar tycks dock inte ha glömt den tanken.

LO-förbunden eniga

Att 71 procent av LO-medlemmarna anser att välbetalda bör stödja låginkomsttagare är visserligen en klar majoritet för den solidariska lönepolitiken, men ändå inte den totala uppslutning bakom denna klassiska LO-fråga som nog många hoppats på. Flertalet låginkomsttagare är ju medlemmar i något LO-förbund och det är LOs uppgift att tillvarata alla medlemmars intressen. Alla LO-medlemmar är dock inte låginkomsttagare och det kan misstänkas att LO-medlemmarna är delade i två läger och att de LO-medlemmar som själva har relativt höga löner anser att man bör nå bästa resultat för egna gruppen. Många LO-medlemmar som arbetar inom exempelvis tillverkningsindustrin och byggnadssektorn har trots allt ganska höga löner och kan knappast kallas låginkomsttagare. Visserligen betydligt lägre löner än vad som gäller flertalet tjänstemän men samtidigt betydligt högre än vad som gäller för typiska låglöneyrken inom till exempel vård och omsorg, detaljhandel och restaurangverksamhet.

En granskning av hur medlemmar i de olika LO-förbunden svarat visar dock att dessa misstankar kommer på skam. Det tycks inte alls vara så att förbund med relativt välbetalda medlemmar tycker olika jämfört med dem som är med i förbund där lönerna är lägre.

Kommunal, IF Metall och Seko i topp

Störst andel medlemmar som anser att man bör stödja låginkomsttagare finns inom Kommunal (74 procent), IF Metall och Seko (73 procent). Medlemmarna inom de två största LO-förbunden tycks alltså vara ense om detta, såväl låglönetagarna inom Kommunal som de mer välbetalda industriarbetarna inom IF Metall. Även bland industriarbetarna inom Pappers och Skogs- och träfacket anser över 70 procent att man bör stödja låginkomsttagarna (se diagram 5.2).

Vad gäller andelen som anser att man bör nå bästa resultat för egna gruppen så är även dessa andelar ganska lika inom Kommunal, Seko och de tre ovan nämnda industriförbunden. Lägst är andelen inom IF Metall, 19 procent, och högst inom Pappers, 25 procent.

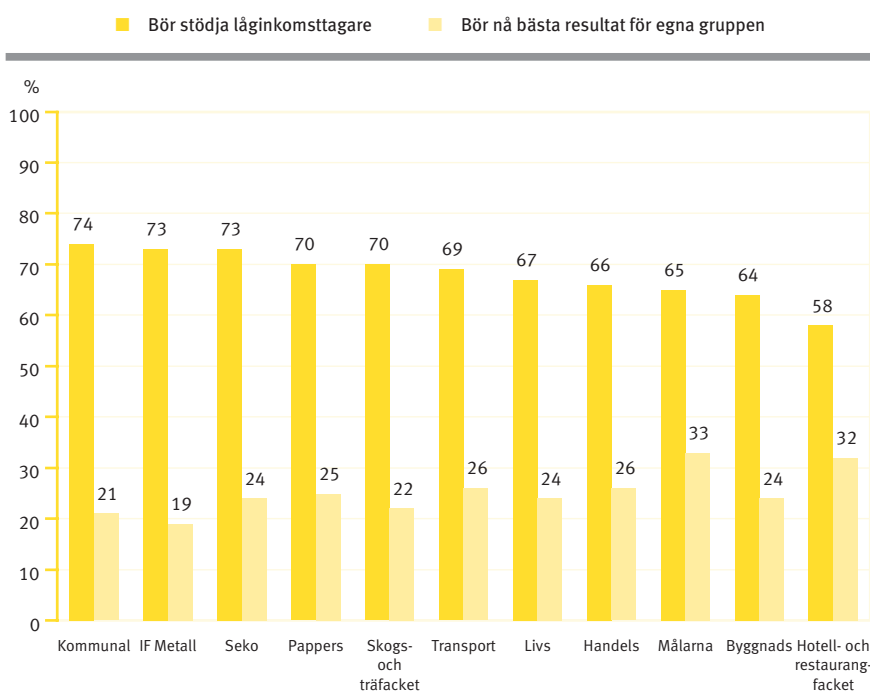
Hotell- och restaurangfacket förvånar

Det kanske mest förvånande är att endast 58 procent av medlemmarna inom Hotell- och restaurangfacket anser att man bör stödja låginkomsttagare. Det är klart lägst andel bland alla LO-förbund. Dessutom anser hela 31 procent av medlemmarna i Hotell- och restaurangfacket att man bör nå bästa resultat på egen hand. Resultatet är förvånande med tanke på att medlemmarna inom Hotell- och restaurangfacket själva har bland de lägsta lönerna.

Även bland medlemmarna inom Handels, också med en stor andel låginkomsttagare, är andelen som anser att välbetalda bör stödja låginkomsttagare relativt låg, 66 procent.

Diagram 5.2 Stödja låglönetagare eller bästa möjliga för egna gruppen

Medlemmar i elva* LO-förbund. Procent



* Övriga fyra LO-förbund – Elektrikerna, Fastighets, Grafikerna och Musikerna redovisas ej på grund av för litet antal svarande från dessa förbund.

Mest välbetalda arbetarna stödjer låginkomsttagarna

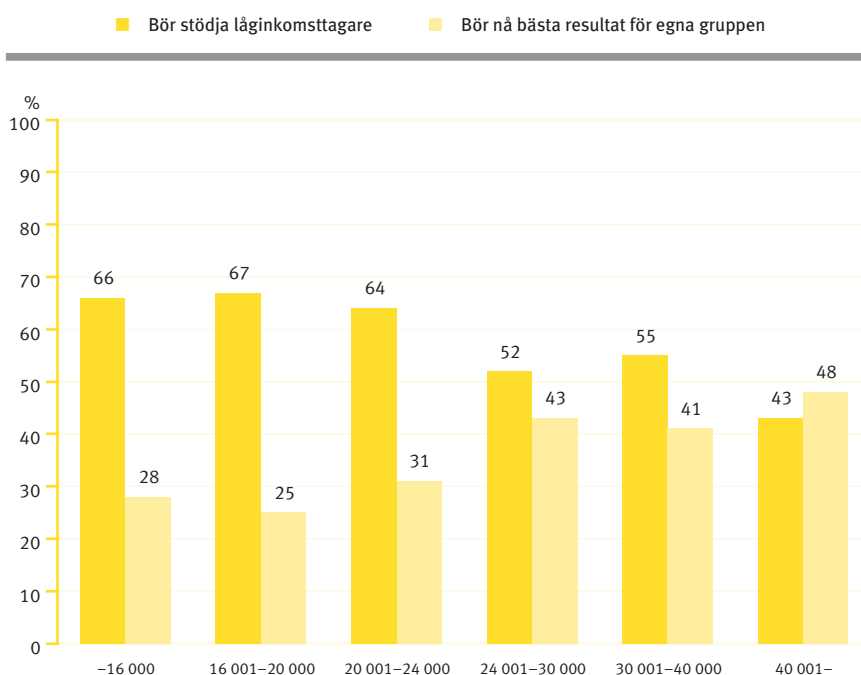
Byggnads och Målarna är de två förbund vars medlemmar tillhör de mest välbetalda arbetarna och därmed också tillhör just de välbetalda som enligt frågan bör stödja låglönetagarna. En klar majoritet, 64 respektive 65 procent av medlemmarna inom Byggnads och Målarna, ställer upp för den solidariska lönepolitiken och anser att mer välbetalda grupper bör stödja låglönetagarna. Det är dock även en relativt stor del bland framförallt Målarna som anser att man bör nå bästa resultat för egna gruppen. Av medlemmarna i Målarna anser 33 procent detta medan en mindre del, 24 procent, av Byggnads medlemmar tycker likadant.

Svagt samband med lön

En fördelning av *samtliga anställda* efter vad de själva har i lön visar visserligen ganska tydligt att den egna lönen påverkar i vilken grad det anses att välbetalda bör stödja låglönetagare *men* lika tydligt är att det bara är bland dem med absolut högst lön, 40 000 kronor eller mer, som en majoritet *inte* anser att de själva och andra välbetalda bör stödja låglönetagarna (se diagram 5.3).

Diagram 5.3 Stödja låglönetagare eller bästa möjliga för egna gruppen

Samtliga anställda efter månadslön. Procent



Liten skillnad upp till 24 000 kronor

Bland anställda med högst 24 000 kronor i månadslön är skillnaden relativt liten vad gäller andelen som anser att välbetalda bör stödja låginkomsttagare. Cirka 65 procent anser detta bland såväl dem med 16 000 kronor eller mindre i månadslön liksom bland dem med mellan 20 000 och 24 000 kronor i månadslön.

Klar skillnad över 24 000 kronor

Bland dem med *mer* än 24 000 kronor i månadslön minskar dock andelen märkbart och bland dem som har mellan 24 000 och 30 000 kronor i månadslön anser 52 procent att välbetalda bör stödja låginkomsttagare. Bland dem som tjänar mellan 30 000 och 40 000 kronor anser 55 procent samma sak, det vill säga fortfarande mer än hälften.

Över 40 000 kronor upphör stödet

Endast bland de verkligt välbetalda, de med 40 000 kronor eller mer i månadslön, är det fler som anser att man bör nå bäst resultat för den egna gruppen än som anser att man bör stödja låginkomsttagare. Skillnaden är dock

bara tre procentenheter och dessutom är det hela nio procent som svarat vet ej/kan ej avgöra.

Klass starkare än lön

Den ganska tydliga skillnaden mellan de med *högre* respektive *lägre* lön än 24 000 kronor förklaras troligen av att nästan alla arbetare och LO-medlemmar återfinns i gruppen med *mindre* än 24 000 kronor i lön medan de med *mer* än 24 000 kronor framförallt är tjänstemän. De flesta TCO-medlemmar återfinns mellan 24 000 och 40 000 kronor medan det i huvudsak är SACO-medlemmar som har löner över 40 000 kronor. Bland arbetare och LO-medlemmar respektive tjänstemän var för sig så tycks däremot inte den egna lönenivån i någon större utsträckning påverka vad man anser i denna fråga. Klasstillhörigheten tycks mer avgörande.

6. Synen på lönesättning – vilka faktorer anses viktiga för lönens storlek

Skicklighet i arbetet, ansvar för vård och omsorg av människor och svår fysisk miljö är några av de faktorer som nästan alla löntagare anser viktiga eller mycket viktiga för lönens storlek. Personens ålder och enformigt arbete anses däremot som mindre viktiga.

Lönen bestäms i förhandlingar och avtal mellan fack och arbetsgivare. Detta gäller dock främst vilka löner och löneökningar som *lägst* ska betalas för olika anställda beroende på till exempel yrke och arbetsuppgifter. I dessa löneförhandlingar är det vanligt att fack och arbetsgivare har olika syn på vilka som bör betalas mer eller mindre. Arbetsgivare vill ofta betala mer till de anställda som arbetsgivaren tycker sig vara mest beroende av eller kanske är svårast att ersätta medan fackets uppgift är att förhandla fram så höga löner som möjligt för *alla* sina medlemmar. Vilka faktorer som styr arbetsgivare och fack i deras syn på lönesättning skiljer sig därför allt som oftast.

Frågan är dock vad de anställda *själva* tycker ska påverka lönesättningen. För att utröna detta har det i undersökningen ställts en ganska omfattande fråga om hur viktiga olika faktorer bör vara för lönens storlek.

Frågan är utformad så att den svarande ska gradera hur viktiga ett antal faktorer är för lönens storlek. Faktorerna är uppdelade i fyra områden varav det första gäller *arbetets svårighet*, det andra gäller den *enskilda personen*, det tredje vad som menas med *skicklighet i arbetet* och det fjärde området gäller förutsättningar på *arbetsmarknaden*.

Frågan

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.

Hur viktigt för lönen storlek tycker du att följande är?

- Fysiskt slitsamt arbete
- 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.

Hur viktigt för lönen storlek tycker du att följande är?

- Personens ålder
- Utbildningens längd
- Lång tid i yrket
- Lång anställningstid hos samma arbetsgivare
- Skicklighet i arbetet
- 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.

Hur viktigt för lönen storlek tycker du att följande är?

- 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.

Hur viktigt för lönen storlek tycker du att följande är?

- Det råder stor brist på arbetskraft inom yrket
- Stor vinst i företaget.

Fri tolkning av innebörden

Ytterligare förklaringar eller preciseringar har inte getts i anslutning till frågorna. Det innebär att de tillfrågade själva fått tolka innebörden av till exempel uttryck som "stort ansvar för..." och "psykiskt påfrestande".

Trots frågans relativt stora omfattning så tycks de intervjuade inte ha haft några svårigheter med att svara. Om detta vittnar såväl rapporter från intervjuarbetet som den låga andel som svarat "Vet ej".

Tre varianter av skicklighet i arbetet

Den tredje delfrågan med tre varianter av *skicklighet i arbetet* är tänkt som en följdfråga eller förtydligande till faktorn *skicklighet i arbetet* som är en av faktorerna i delfråga två. De tre olika varianterna redovisas därför i ett eget avsnitt.

Ansvar för människor och maskiner redovisas för sig

Samtliga faktorer, med två undantag, förutsätts vara relevanta i olika grad inom alla yrken. De två undantagen är "Stort ansvar för dyrbara maskiner" och "Stort ansvar för vård och omsorg av människor" som båda tillhör faktorer gällande *arbetets svårighet*. De är dock bara undantag i den meningen att de kan förknippas med specifika yrken, vilket kan bidra till att perso-

ner som själva arbetare med just vård och omsorg värderar detta högre än att arbeta med maskiner och vice versa. Därför redovisas dessa två faktorer för sig i följande diagram och inte med övriga faktorer som tillhör gruppen arbetets svårighet.

Redovisning av resultaten

För att göra redovisningen av resultaten i följande text, diagram och tabeller enklare och tydligare så omnämns den skala från 0 till 5 som använts för att gradera de olika faktorerna, istället i ord. Värdet 5, som är den högsta värderingen, kallas ”mycket viktig”, värdet 4 kallas ”viktig” och värdet 3 ”ganska viktig”. De låga värdena 0, 1 och 2 ges alla beteckningen ”oviktig”.

I följande diagram redovisas endast i vilken utsträckning olika faktorer anses som ”mycket viktiga” eller ”viktiga” för lörens storlek.

I tabellbilagans tabell 24–25 och 32–34 ges en detaljerad redovisning av svaren.

Resultat – synen på lönesättning

Svaren på frågan visar på stora skillnader mellan vilka faktorer som de anställda ser som viktiga eller oviktiga för lörens storlek. Kvinnor och män tycker lite olika vilka faktorer som är viktiga medan det skiljer mindre än vad som kanske kunde förväntas mellan vad medlemmar i LO, TCO eller SACO anser är viktigt för lörens storlek.

Skicklighet i arbetet viktigast

Bland de faktorer som gäller personens egenskaper och arbetets svårighet så visar sig *skicklighet i arbetet* vara den faktor som flest anställda anser viktig eller mycket viktig för lörens storlek. Knappt 90 procent av LO-medlemmarna anser detta liksom 95 procent av TCO-medlemmarna och hela 97 procent av SACO-medlemmarna. Yrkesskicklighet värderas alltså mycket högt bland både arbetare och tjänstemän (se diagram 6.1–6.3).

Fysisk miljö också viktigt för LO-medlemmar

Närmast efter *skicklighet i arbetet* anser LO-medlemmar att framförallt sex ytterligare faktorer är viktiga för lörens storlek. Det är *svår fysisk miljö, psykiskt påfrestande arbete, lång tid i yrket, bred erfarenhet från arbetslivet, fysiskt slitsamt arbete* och *arbetsledande uppgifter*. Högst av dessa sex kommer svår fysisk miljö med 79 procent medan övriga fem får mellan 69–75 procent.

Ålder och enformigt arbete minst viktigt

De faktorer som LO-medlemmar anser som *minst* viktiga för lörens storlek är *ålder* och *enformigt arbete*. Endast 27 respektive 37 procent tycker detta är viktigt eller mycket viktigt.

TCO och SACO tycker nästan som LO

Skillnaden tycks vara liten mellan vad LO-medlemmar respektive TCO- och SACO-medlemmar tycker är viktigt för lörens storlek. Som redan nämnts ovan så kommer *skicklighet i arbetet* högst bland både LO-, TCO- och SACO-medlemmar. De sex faktorer LO-medlemmarna därefter anser som viktigast

Diagram 6.1 Faktorer som anses viktiga för lönens storlek

LO-medlemmar

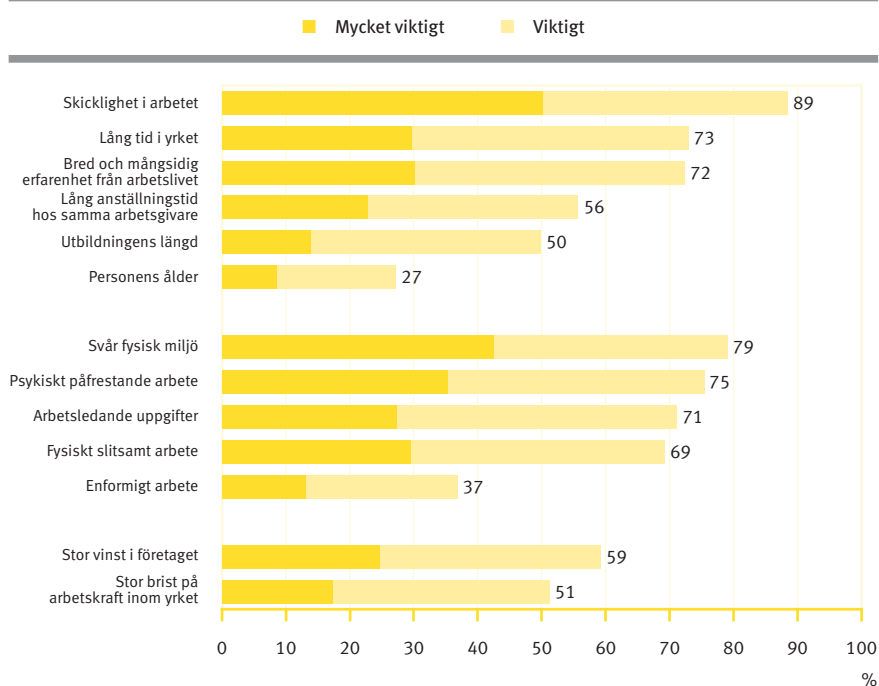


Diagram 6.2 Faktorer som anses viktiga för lönens storlek

TCO-medlemmar

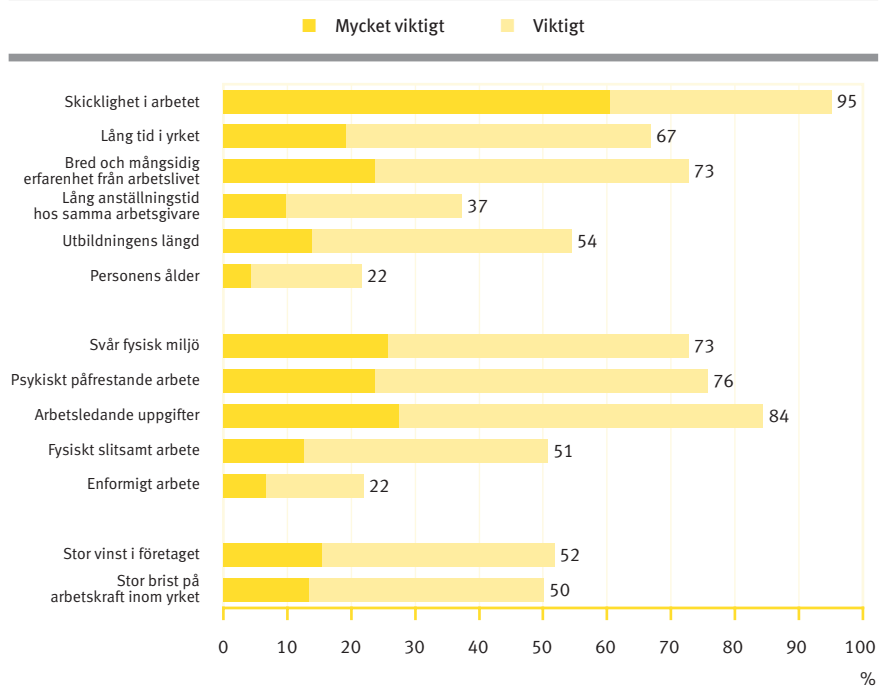
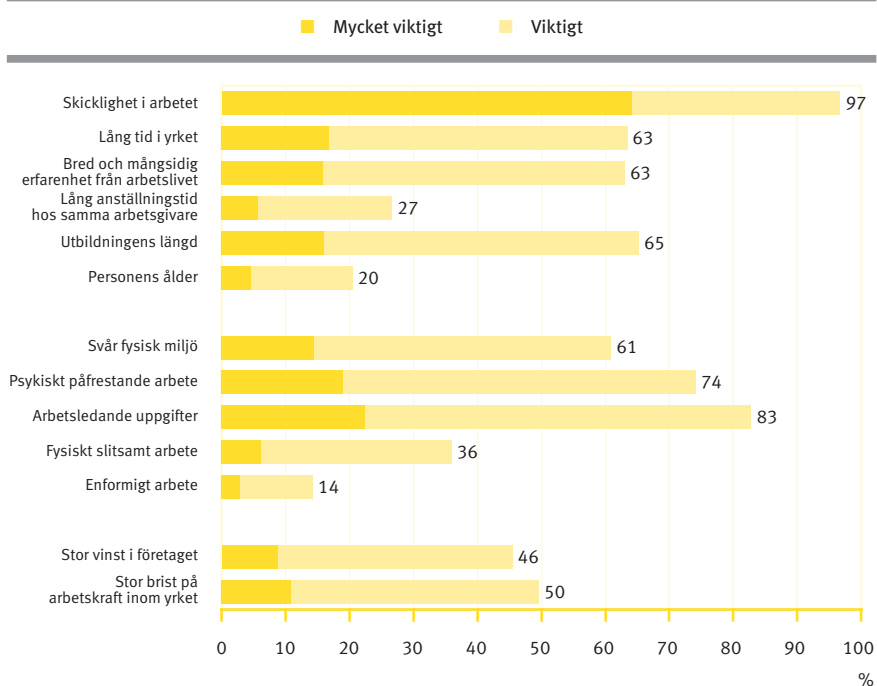


Diagram 6.3 Faktorer som anses viktiga för lörens storlek

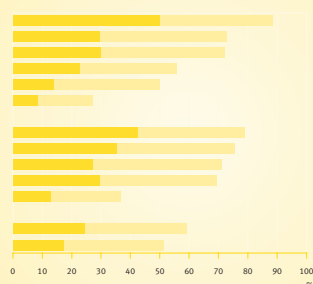
SACO-medlemmar



Förklaring till diagram 6.1–6.3

Staplarna i diagram 6.1–6.3 är grupperade i tre grupper enligt frågans uppdelning i delfrågor. De tre grupperna redovisas enligt figuren till höger.

- Personens egenskaper**
sex faktorer
- Arbetets svårighet**
Fem faktorer
- Arbetsmarknaden**
två faktorer



anser även nästan lika stor andel TCO- och SACO-medlemmar som viktiga eller mycket viktiga, det vill säga runt 70 procent. Vissa skillnader förekommer dock, både uppåt och neråt. Det gäller främst faktorn *arbetsledande uppgifter* som drygt 80 procent av TCO- och SACO-medlemmar tycker är viktigt medan en mindre andel tycker att *fysiskt slitsamt arbete* och *lång anställningstid hos samma arbetsgivare* är viktigt jämfört med LO-medlemmar. Lång anställningstid tycker endast 27 procent av SACO-medlemmarna är viktigt för lörens storlek. Orsaken till detta är troligen att det inom många yrken för främst högutbildade tjänstemän är vanligt att höja sin lön genom att *byta* jobb och då kanske även byta arbetsgivare. Det är sällan lika lönsamt för en arbetare eller lågutbildad tjänsteman att byta jobb.

Minst viktiga faktorer för lörens storlek anser TCO- och SACO-medlemmar att *ålder* och *enformigt arbete* är. Endast 14 procent av SACO-medlemmar anser att *enformigt arbete* är viktigt eller mycket viktigt.

Stora vinster och brist på arbetskraft

De två faktorer som gäller förutsättningar på arbetsmarknaden – *stora vinster i företagen* och *brist på arbetskraft* – tycker cirka 50 procent av såväl LO-, TCO- som SACO-medlemmar är viktigt för lörens storlek. Dock anser LO-medlemmar i något högre utsträckning, 59 procent, att stora vinster i företagen även ska komma de anställda till del och kanske inte bara direktörer, aktieägare och några chefer.

Nedan följer en mer systematisk och detaljerad genomgång av alla faktorer med utgångspunkt från hur medlemmar i olika LO-förbund, kvinnor och män samt olika åldersgrupper svarat.

Skicklighet i arbetet

Skicklighet i arbetet är den faktor som störst andel av de anställda tycker är viktigt eller mycket viktigt för lörens storlek. Andelen är något större bland TCO- och SACO-medlemmar än bland LO-medlemmar liksom den är större bland kvinnor än bland män. Även mellan medlemmar i de olika LO-förbunden förekommer vissa skillnader, även om de inte är så stora.

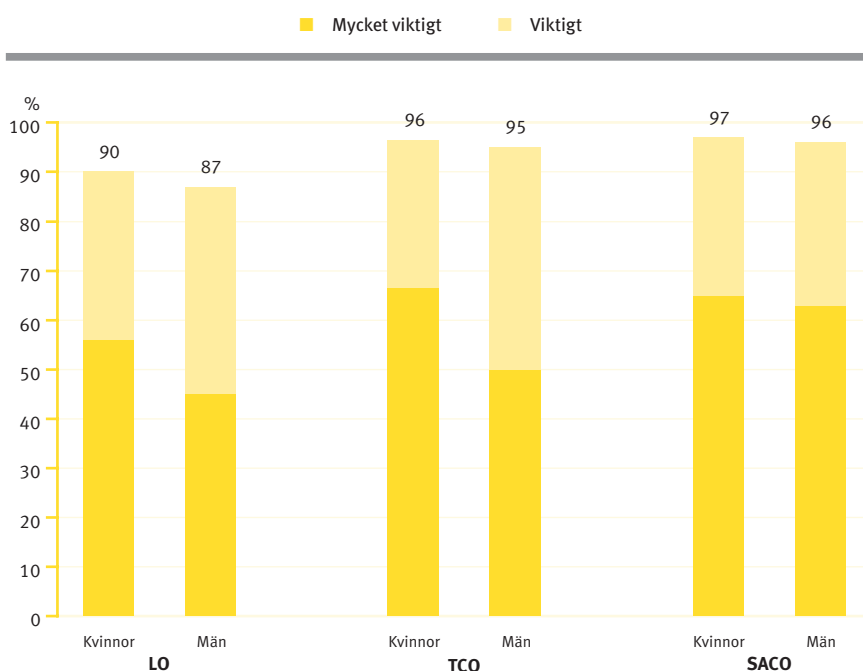
Viss skillnad mellan LO- och TCO- och SACO-medlemmarna

Hela 95 respektive 97 procent av TCO- och SACO-medlemmarna tycker att skicklighet i arbetet är viktigt eller mycket viktigt för lörens storlek. Bland LO-medlemmarna tycker något färre, 89 procent samma sak (se diagram 6.4).

Det förekommer alltså en viss skillnad som dock inte ska överdramatiseras. Om det ändå ska spekuleras i vad som orsakar skillnaden så är en trolig orsak att en större andel bland LO-medlemmarna har jobb där kraven vad gäller utbildning och tidigare yrkeserfarenhet är små, så kallade okvalificerade yrken. Bland tjänstemän förekommer betydligt färre sådana yrken. Många av dessa okvalificerade jobb är enformiga och stereotypa där det inte ges många möjligheter till att utföra jobbet *bättre* än förväntat utan det går kanske bara att göra vad som förväntas eller *sämre*. Till exempel så går det de flesta obemärkt förbi om en lokal är välstädad medan de flesta märker direkt om det är ostädad varpå den som inte städade tillräckligt ge-

Diagram 6.4 Anser att skicklighet i arbetet är viktigt för lörens storlek

Procent



nast får ovett medan hon eller han knappast får beröm om städningen är bättre än förväntat.

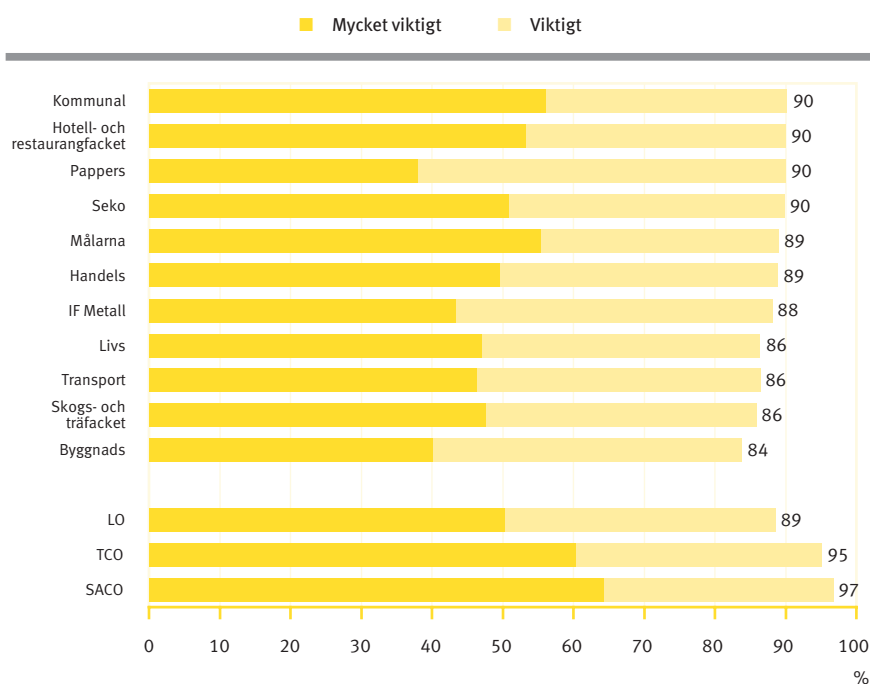
Högre andel bland kvinnor

Kvinnor anser i högre utsträckning än män att skicklighet i arbetet är viktigt eller mycket viktigt för lörens storlek. Även här är dock skillnaden relativt liten, åtminstone när andelen viktigt och mycket viktigt summeras. Däremot är det en klar övervikt i andelen kvinnor bland LO- och TCO-medlemmar som tycker att det är mycket viktigt. Bland LO-kvinnor anser 56 procent att det är mycket viktigt medan 45 procent av LO-männen anser samma sak. Bland TCO-medlemmar är skillnaden större då 66 procent av TCO-kvinnorna och 50 procent av TCO-männen tycker att det är mycket viktigt.

Möjligen förklaras skillnaden mellan kvinnor och män av att betydligt fler kvinnor jobbar med vård och omsorg av människor och att dessa väger in flera aspekter i att vara skicklig i sitt arbete än de som till exempel jobbar med att snickra hus. Om snickaren missar ett hammarslag får ju detta knappast några andra följder än att han siktar bättre nästa slag men om undersköterskan sticker in sprutan slarvigt i patienten så kan reaktionen säkert bli både omedelbar och högljudd. Om sedan snickaren eller undersköterskan är kvinna eller man kanske är av underordnad betydelse. Antalet manliga undersköterskor och kvinnliga snickare är dock allt för få för att denna undersökning ska kunna ge några säkra svar på könsskillnader inom olika yrken.

Diagram 6.5 Anser att *skicklighet i arbetet* är viktigt för lörens storlek

Procent



LO-förbunden Elektrikerna, Fastighets, Grafikerna och Musikerna redovisas ej på grund av för litet antal svarande från dessa förbund.

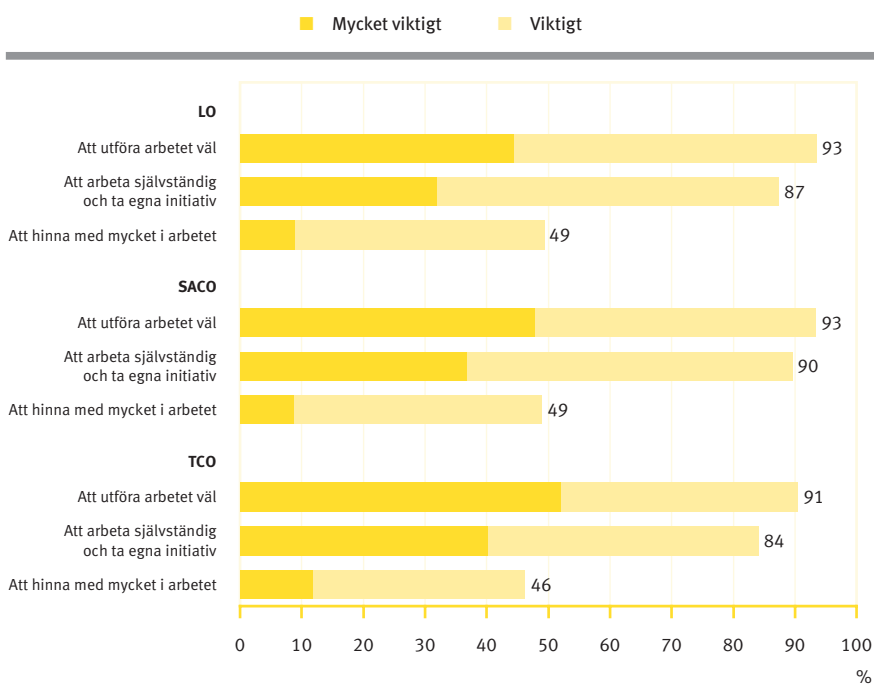
Liten skillnad mellan LO-förbunden

Skillnaden mellan medlemmar i de olika LO-förbunden vad gäller hur stor andel som tycker att skicklighet i arbetet är viktigt för lörens storlek är relativt liten. Som mest anser 90 procent att skicklighet i arbetet är viktigt eller mycket viktigt för lörens storlek och som minst 84 procent. I topp med 90 procent hamnar fyra förbund, Kommunal, Hotell- och restaurangfacket, Pappers och Seko. Noterbart för dessa fyra är att de representerar såväl tillverkningsindustrin som privat service och offentlig sektor. Byggnadsindustrin är dock inte långt efter då 89 procent av Målareförbundets medlemmar tycker att skicklighet i arbetet är viktigt för lörens storlek (se diagram 6.5).

Kvinnoförbund högst och mansförbund lägst

Noterbart vad gäller LO-förbunden och att en lite större andel av kvinnorna än av männen tycker skicklighet i arbetet är viktigt för lörens storlek, är att de två LO-förbund som ligger i topp i diagram 7.5 är de två kvinnodo-

Diagram 6.6 Faktorer som anses viktiga för lönens storlek. Tre olika former av *skicklighet i arbetet* Procent



minerade förbunden Kommunal och Hotell- och restaurangfacket medan de mansdominerade förbunden Byggnads, Skogs- och träfacket och Transport ligger i botten. Av dessa förbund är Kommunal både det största och mest kvinnodominerade med över 80 procent kvinnor.

Tre varianter av skicklighet i arbetet

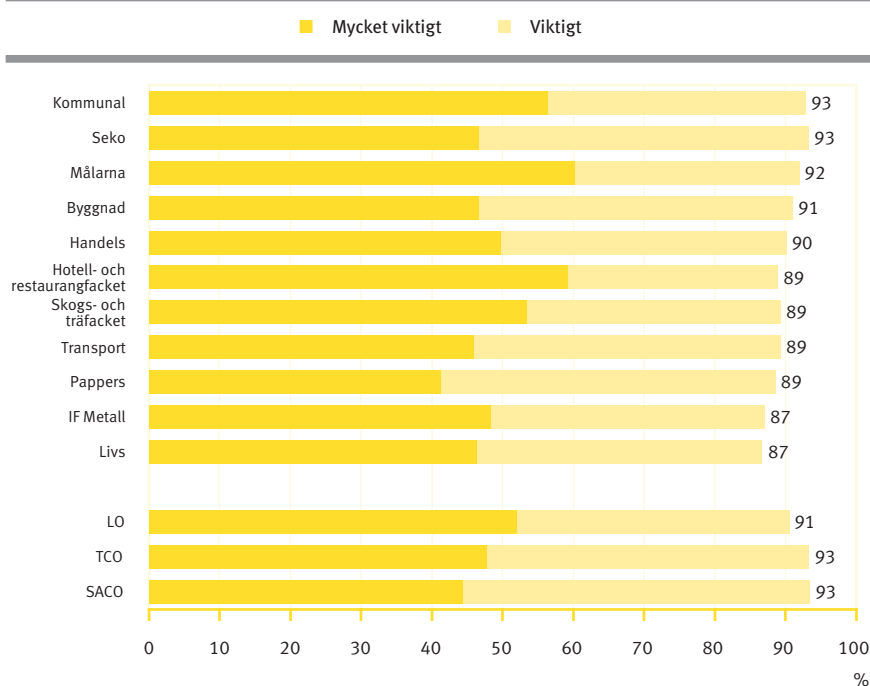
Den faktor som störst andel av de anställda anser som viktig eller mycket viktig för lönens storlek är alltså *skicklighet i arbetet*. Även i tidigare årgångar av Röster om facket och jobbet har skicklighet i arbetet hamnat i absolut topp. Med anledning av detta har det från och med 1993 års undersökning införts ytterligare en delfråga med tre olika varianter av skicklighet i arbetet som den tillfrågade får bedöma på samma sätt som övriga faktorer, det vill säga ange hur viktig faktorn anses vara för lönens storlek. De tre varianterna av skicklighet i arbete är följande: *Att hinna med mycket i arbetet*, *att utföra arbetet väl* och *att arbeta självständigt och ta egna initiativ*.

Viktigast att utföra arbetet väl

Svaren på frågan visar tydligt att det framförallt är *att utföra arbetet väl* som anses viktigt eller mycket viktigt för lönens storlek. Hela 91 procent av LO-medlemmarna tycker detta liksom 93 procent av TCO- och SACO-medlemmarna (se diagram 6.6).

Diagram 6.7 Anser att *utföra arbetet väl* är viktigt för löns storlek

Procent



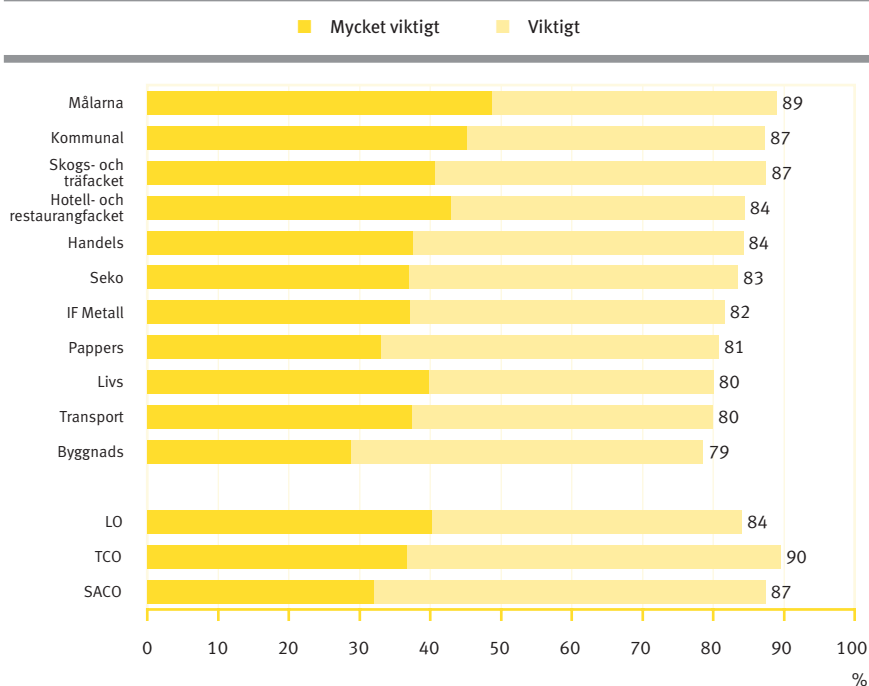
Nästan lika viktigt att arbeta självständigt

Inte långt efter kommer *att arbeta självständigt och ta egna initiativ*. Nästan lika hög andel tycker att detta är viktigt för löns storlek. Av LO-medlemmarna tycker 84 procent detta liksom 90 procent av TCO-medlemmarna och 87 procent av SACO-medlemmarna.

Mindre viktigt att hinna mycket

Att hinna med mycket i arbetet tycks dock inte alls värderas som lika viktigt för löns storlek som de två andra varianterna av skicklighet i arbetet. Men knappt hälften, cirka 49 procent, av såväl LO-, TCO- som SACO-medlemmarna tycker ändå att faktorn att hinna med mycket är viktig för löns storlek.

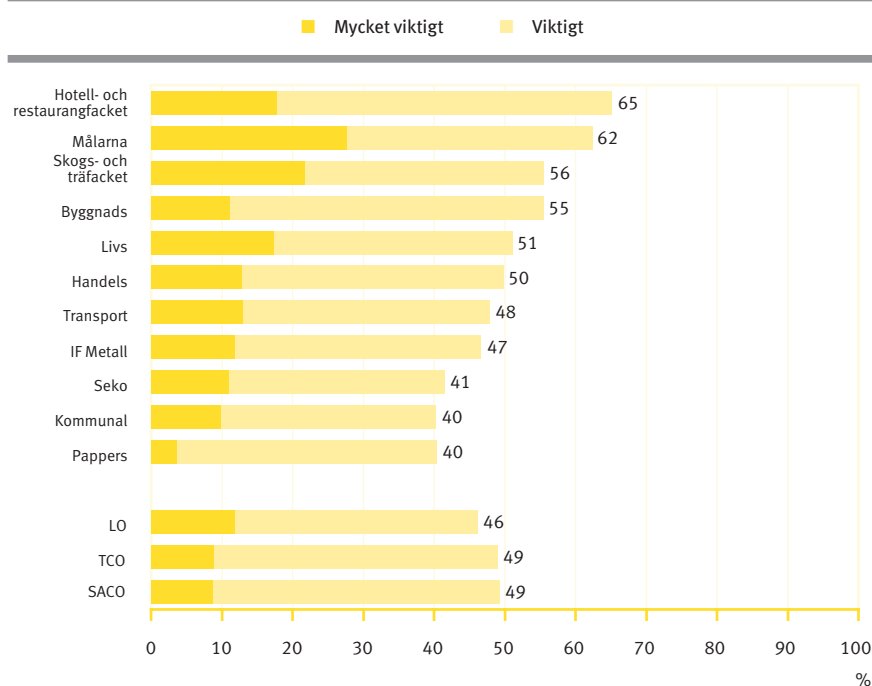
Diagram 6.8 Anser att *arbeta självständigt och ta egna initiativ* är viktigt för lönens storlek Procent



Utföra arbetet väl viktigt i alla LO-förbund

Medlemmar inom de olika LO-förbunden tycks relativt ense om vilka former av skicklighet i arbetet som är viktiga för lönens storlek. Mellan 87 och 93 procent av medlemmarna i förbunden anser att *utföra arbetet väl* är viktigt och mellan 79 och 89 procent anser att *arbeta självständigt och ta egna initiativ* är viktigt. Alltså lite större skillnad mellan högsta och lägsta i det senare alternativet. Noterbart gällande *arbeta självständigt...* är att medlemmar i Byggnads har lägst andel som tycker denna faktor är viktig. Skillnaden till övriga förbund är visserligen inte speciellt stor men en förklaring till att en lite mindre andel byggnadsarbetare tycker att denna faktor inte är fullt så viktig kan vara att byggnadsarbete utförs i bygglag där alla måste arbeta tillsammans med bygget. Utrymmet för egna initiativ är kanske litet eftersom initiativen ska tas gemensamt i hela bygglaget. Men, som sagt, skillnaden mot andra förbund är liten (se diagram 6.7–6.9).

Diagram 6.9 Anser att *hinna med mycket i arbetet* är viktigt för lönen storlek
Procent



OBS! LO-förbunden Elektrikerna, Fastighets, Grafikerna och Musikerna redovisas ej på grund av för litet antal svarande från dessa förbund.

Olika syn på att hinna med mycket

Att hinna med mycket i arbetet är dock en faktor som skiljer förbundens medlemmar en del i hur de anser detta viktigt eller mycket viktigt för lönen storlek. Mellan 40 och 65 procent tycker att hinna med mycket är viktigt, vilket är betydligt lägre än för de två andra formerna av skicklighet i arbetet men samtidigt är skillnaden större mellan högsta och lägsta värdet. De förbund som har störst andel som tycker att hinna med mycket är viktigt är Hotell- och restaurangfacket, 65 procent, och Målarna, 62 procent. Inom Pappers, Kommunal och Seko anser dock bara cirka 40 procent att hinna med mycket är viktigt. Det skiljer alltså drygt 20 procentenheter mellan förbunden med störst respektive lägst andel som tycker detta är viktigt. För målaren är det kanske lika viktigt att hinna tapetsera många våder som att de sitter rakt och för servitrisen är det kanske lika viktigt att hinna servera många gäster som att servera alla vad de beställt. Men för ett vårdbiträde

inom Kommunal känns det kanske ibland viktigt att ge den sjuke eller gamle lite extra tid och inte allt för snabbt rusa vidare till nästa patient. Och för maskinoperatören på pappersbruket så gäller det kanske i första hand att sköta och övervaka pappersmaskinen – och ju bättre den fungerar desto mindre behöver kanske maskinoperatören själv hinna med.

Tid i yrket, erfarenhet och anställningstid

Bland de faktorer som gäller personens egenskaper så är det tre faktorer som anspelar på personens tid i och erfarenhet av arbetslivet. Det är lång tid i yrket, bred och mångsidig erfarenhet från arbetslivet och lång anställningstid hos samma arbetsgivare, eller något kortare uttryckt – *tid i yrket, erfarenhet* och *anställningstid*. Av dessa tre så anser cirka 70 procent av de anställda att tid i yrket och erfarenhet är viktigt eller mycket viktigt för lörens storlek medan en mindre andel, 44 procent, anser att anställningstid är viktigt.

Lång tid i yrket

Bland LO-medlemmarna anser strax över 73 procent att *tid i yrket* är viktigt för lörens storlek. Något mindre andelar av TCO- och SACO-medlemmarna anser samma sak, 67 respektive 63 procent (se diagram 6.10).

Bland de olika LO-förbunden är det Hotell- och restaurangfacket, Kommunal och Handels vars medlemmar i högst utsträckning anser att *lång tid i yrket* är viktigt för lörens storlek. Den gemensamma nämnaren för dessa tre förbund är att de är kvinnodominerade. Detta stämmer bra överens med att andelen kvinnor inom *hela* LO i högre grad än männen anser att lång tid i yrket är viktigt för lörens storlek. Bland LO-kvinnor anser 78 procent detta och bland LO-män 68 procent (se diagram 6.11).

Fördelas LO-medlemmarna efter ålder så visar sig skillnaden mellan åldersgrupperna vara *mindre* än vad många kanske förväntar sig. För även yngre LO-medlemmar tycker i stor utsträckning att lång tid i yrket är viktigt för lörens storlek. Bland LO-kvinnor i åldern 18–29 år anser hela 74 procent detta, vilket inte skiljer sig allt för mycket från de 80 procent som gäller för LO-kvinnorna i åldern 50–64 år. Bland LO-män är skillnaden mellan åldersgrupperna lite större än bland kvinnorna (se diagram 6.11).

Diagram 6.10 Anser att *lång tid i yrket* är viktigt för lörens storlek

Procent

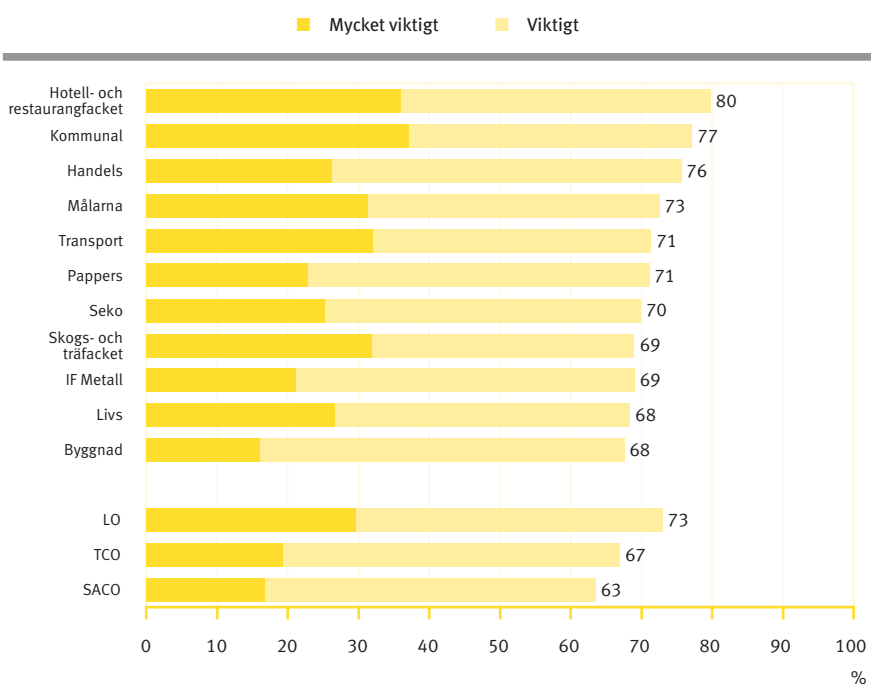
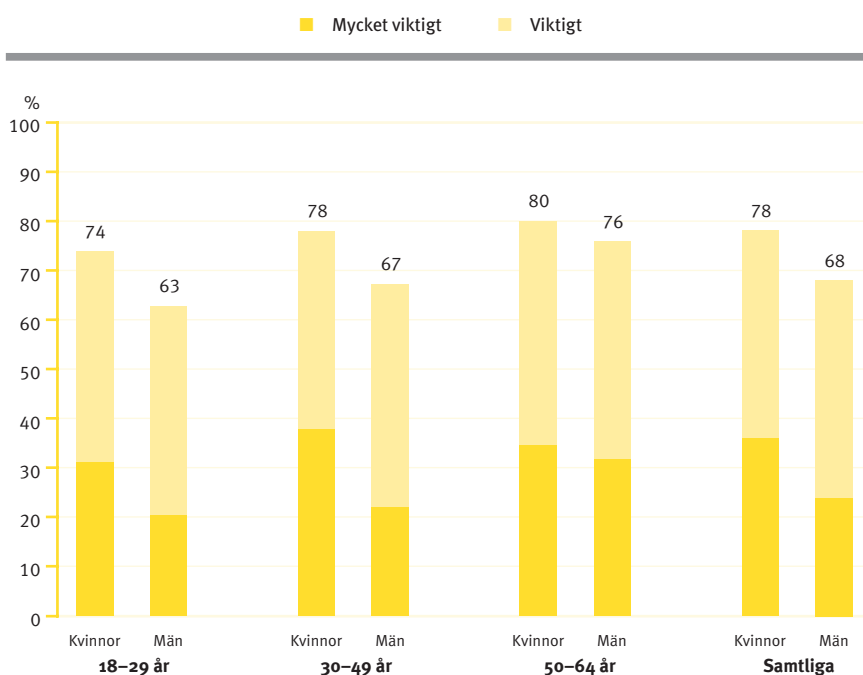


Diagram 6.11 Anser att *lång tid i yrket* är viktigt för lörens storlek

Procent. LO-medlemmar



Bred och mångsidig erfarenhet från arbetslivet

Även *erfarenhet* tycker de flesta är viktigt för lörens storlek. Bland LO-medlemmarna anser 72 procent detta liksom 73 procent av TCO-medlemmarna. Bland SACO-medlemmarna är dock andelen som anser detta lite mindre, 63 procent (se diagram 6.12).

Bland LO-förbunden är det inom Kommunal och Hotell- och restaurangfacket som störst andel av medlemmarna anser att erfarenhet är viktigt för lörens storlek (77 respektive 76 procent). Det är alltså återigen två kvinnodominerade förbund som ligger i topp, men strax efter kommer de tre mansdominerade förbunden Byggnads, Målarna och Seko med mellan 72–74 procent. Bland samtliga LO-medlemmar är dock andelen som anser att erfarenhet är viktigt för lören lite högre bland LO-kvinnor, 76 procent, än bland LO-män, 69 procent (se diagram 6.13).

Diagram 6.12 Anser att *bred erfarenhet från arbetslivet* är viktigt för lörens storlek
Procent

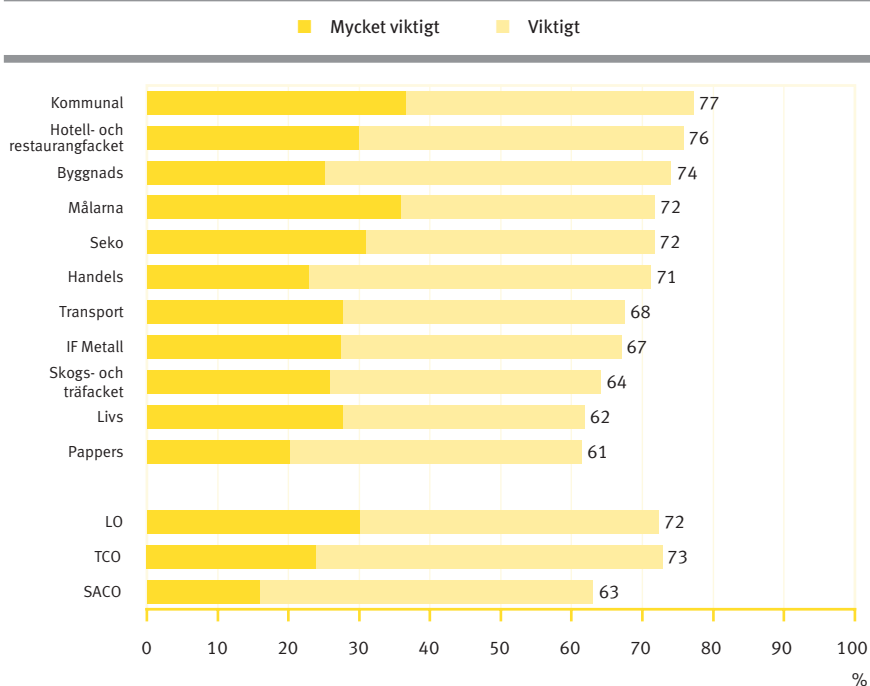
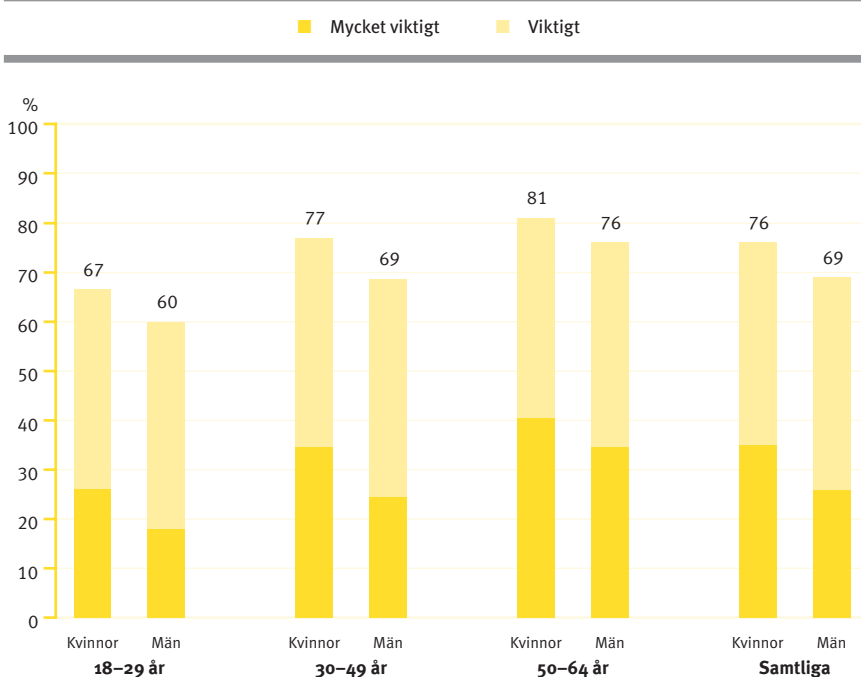


Diagram 6.13 Anser att *bred och mångsidig erfarenhet från arbetslivet* är viktigt för lörens storlek Procent. LO-medlemmar



Lång anställningstid hos samma arbetsgivare

Av de tre faktorer som anspelar på personens tid i och erfarenhet av arbetslivet är det minst andel som tycker att *anställningstid* är viktigt för löns storlek. Skillnaden är dessutom stor mellan arbetare och tjänstemän i denna fråga.

Bland LO-medlemmar anser lite mer än hälften, 56 procent, att *anställningstid* är viktigt för löns storlek. Klart mindre andelar av TCOs och SACOs medlemmar tycker likadant. Av TCOs medlemmar anser 37 procent att anställningstid är viktigt för lönen, medan endast 27 procent av SACOs medlemmar tycker detta (se diagram 6.14).

Skillnaden är även stor mellan LO-förbunden och det är återigen kvinnodominerade förbund som ligger i topp medan mansdominerade förbund ligger i botten. Högst ligger Hotell- och restaurangfacket där 70 procent av medlemmarna tycker att anställningstid är viktigt. Närmast därefter kommer Handels och Livs med 63 procent. Klart lägst andel medlemmar som anser anställningstid är viktigt för löns storlek har Byggnads, 35 procent, och Målarna, 48 procent.

Bland LO-medlemmar är det även stor skillnad mellan kvinnor och män i vad som anses om anställningstid. Skillnaden är däremot överraskande liten mellan olika åldersgrupper. Bland LO-kvinnor anser 60 procent att anställningstid är viktigt för löns storlek medan 52 procent av LO-männen tycker likadant. Mellan olika åldersgrupper är det dock nästan ingen skillnad. Det gäller inte minst bland LO-kvinnor där cirka 60 procent av såväl 18–29 åringar som 50–64 åringar anser att anställningstid är viktigt för löns storlek. Detta trots att de äldre rimligen själva borde ha längre anställningstid än de yngre. Möjligen är detta ett uttryck för att LO-kvinnor oftast jobbar inom yrken och sektorer där lönespridningen är mycket liten. Det vill säga att alla har nästan samma lön oberoende av anställningstid. Detta gäller framförallt bland arbetare som jobbar inom vård, skola, barnomsorg och äldreomsorg, områden som nästan helt domineras av kvinnor (se diagram 6.15).

Diagram 6.14 Anser att *lång anställningstid hos samma arbetsgivare* är viktigt för löns storlek Procent

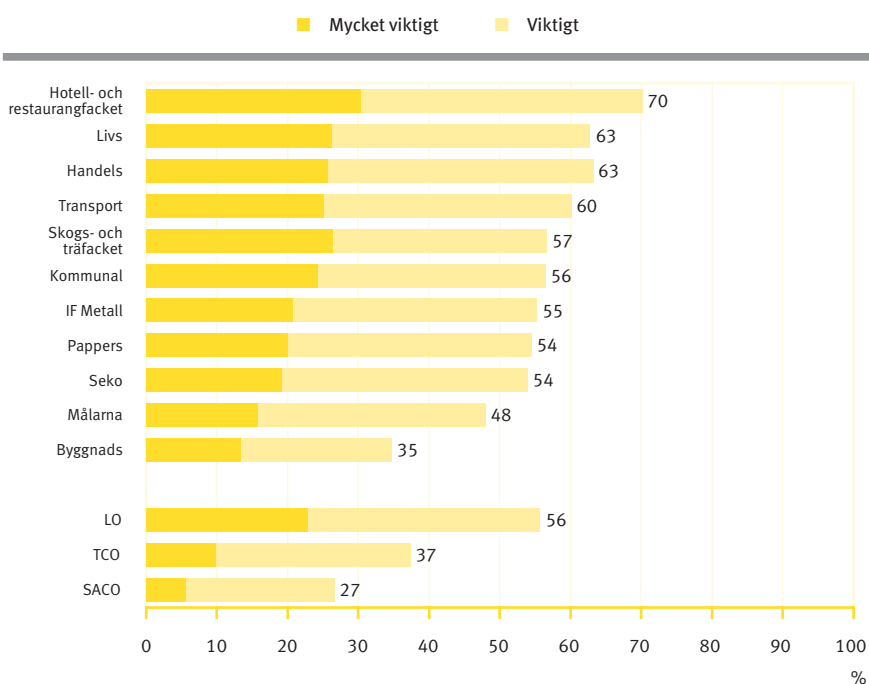
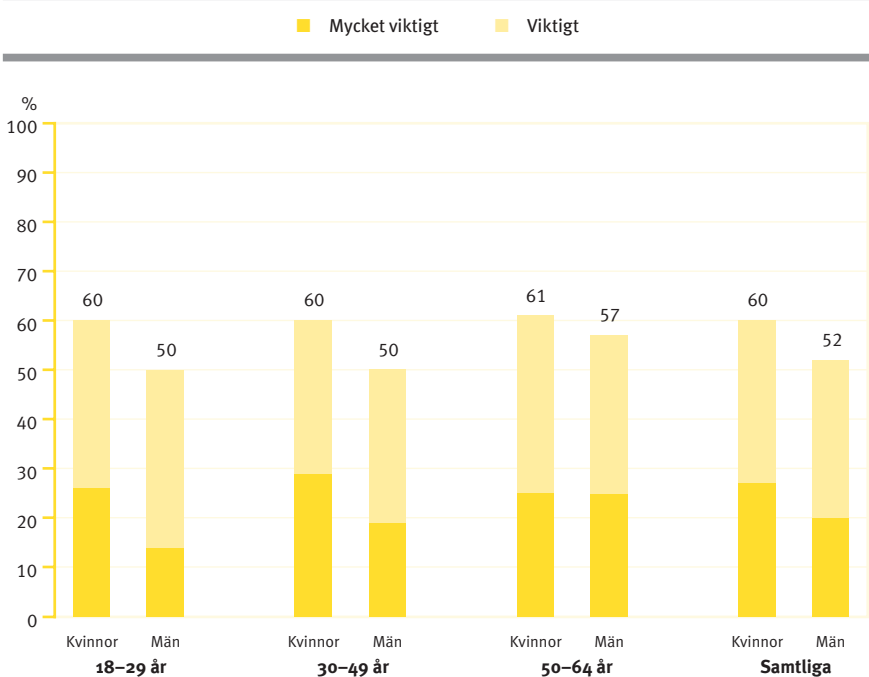


Diagram 6.15 Anser att *lång anställningstid hos samma arbetsgivare* är viktigt för löns storlek Procent. LO-medlemmar



Utbildning och ålder

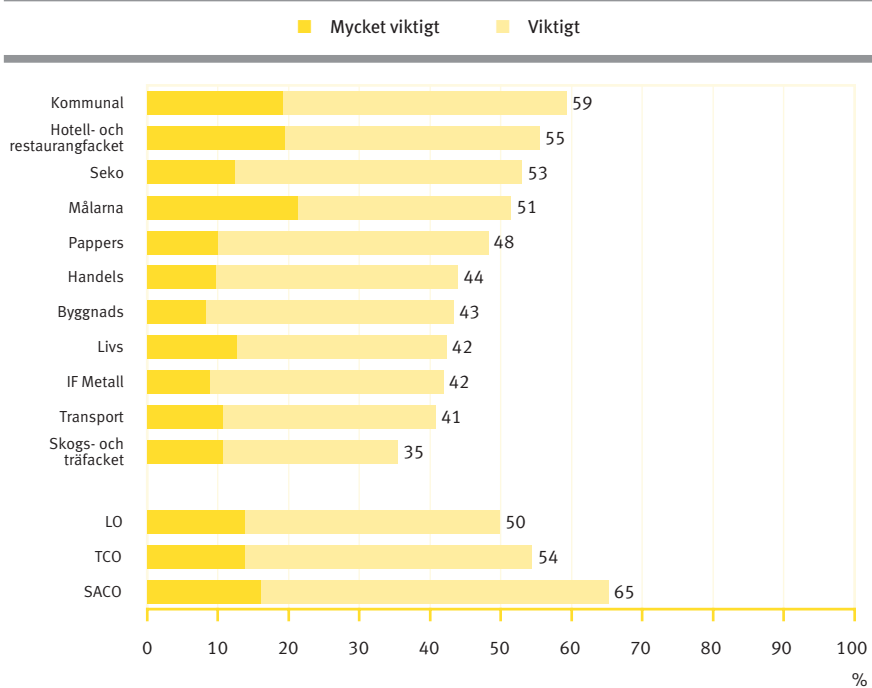
De faktorer som *minst* andel anser vara viktiga för lörens storlek bland de faktorer som gäller personens egenskaper är *utbildningens längd* och *personens ålder*.

Utbildning – viktigt tycker 50–65 procent

Exakt hälften, 50 procent av LO-medlemmarna, anser att *utbildningens längd* är viktig för lörens storlek. Bland TCO- och SACO-medlemmar anser 54 respektive 65 procent detta. Att SACO-medlemmar ligger högre än LO- och TCO-medlemmar förklaras troligen helt enkelt av att just SACO-medlemmar själva vanligen har långa utbildningar som de då säkert även tycker ska betala sig i form av högre lön. Med tanke på detta är kanske ändå inte skillnaden till LO- och TCO-medlemmar så stor som många förväntat. För även om många LO- och TCO-medlemmar har jobb där utbildningskraven är låga är det även många som har jobb där det krävs väl så avancerade yrkesutbildningar. Dessutom är det säkert många med korta utbildningar som funderar på att vidareutbilda sig och då vill nog de flesta att det också ska märkas i lönekuvertet (se diagram 6.16).

Diagram 6.16 Anser att utbildningens längd är viktigt för löns storlek

Procent



Ålder – minst viktigt

Ålder är den faktor som *minst* andel anställda tycker är viktig för lörens storlek. Det gäller inte bara jämfört med övriga faktorer som gäller personens egenskaper utan även alla andra faktorer som ingår i frågan. LO-medlemmar anser dock i lite högre grad än TCO- och SACO-medlemmar att ålder är viktigt. Av LO-medlemmarna anser 27 procent att ålder är viktigt medan endast 22 respektive 20 procent av TCO- och SACO-medlemmarna anser detta (se diagram 6.17).

Noterbart är även att det inte är så stor skillnad mellan olika åldersgrupper. Bland LO-medlemmar anser visserligen 33 procent av de i åldern 50–64 år att ålder är viktigt för lörens storlek. Det är dock inte allt för mycket mer än de 20 procent av LO-medlemmar i åldern 18–29 som även de tycker att ålder är viktigt (se diagram 6.18).

Diagram 6.17 Anser att *personens ålder* är viktigt för lönens storlek

Procent

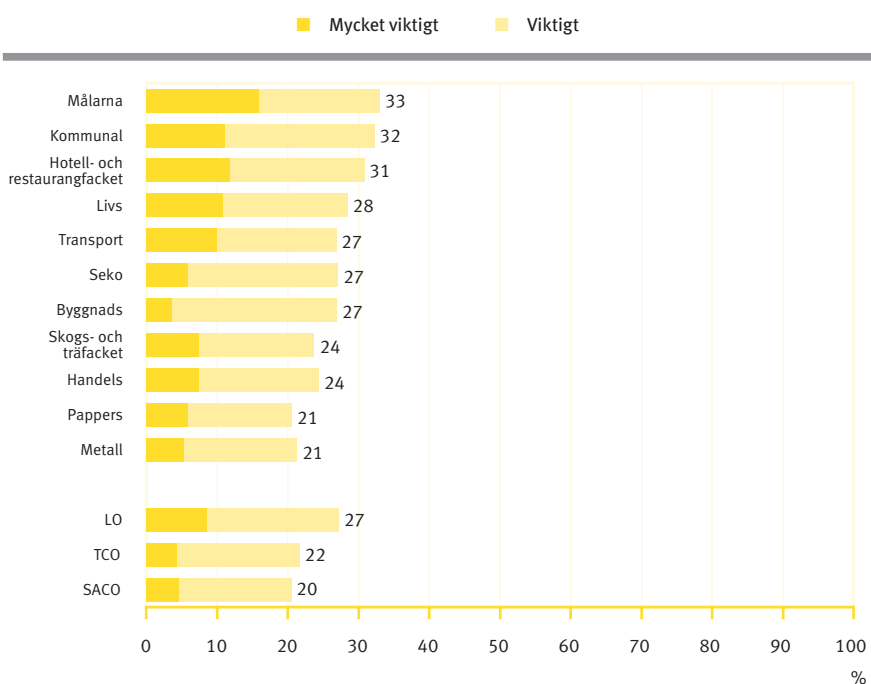
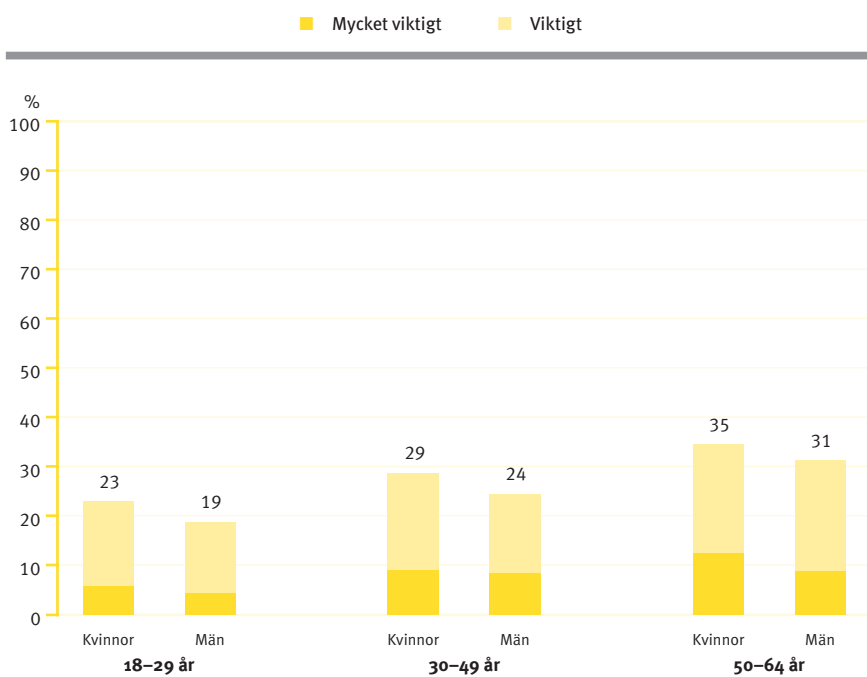


Diagram 6.18 Anser att *personens ålder* är viktigt för lönens storlek

Procent. LO-medlemmar



Arbetets svårighet

De fem faktorer som gäller *arbetets svårighet* visar på stora skillnader i vad som anses vara viktigt för lörens storlek. Såväl arbetare som tjänstemän är dock överens om att *svår fysisk miljö*, *psykiskt påfrestande arbete* och *arbetsledande uppgifter* är viktigt för lörens storlek. Däremot går åsikterna isär när det gäller om även *fysiskt slitsamt arbete* och *enformigt arbete* är viktigt för lören.

Utöver de fem faktorer som nämnts ovan ingår även faktorerna *stort ansvar för maskiner* och *stort ansvar för vård och omsorg av människor* bland de totalt sju faktorer som gäller arbetets svårighet. Faktorerna gällande ansvar för maskiner eller människor redovisas dock i ett eget avsnitt nedan.

Fysisk miljö viktigt för flest LO-medlemmar

Bland LO-medlemmarna anser en klar majoritet att *svår fysisk miljö*, *psykiskt påfrestande arbete* och *arbetsledande uppgifter* samt *fysiskt slitsamt arbete* är viktiga eller mycket viktiga för lörens storlek. Mellan 69 och 79 procent gör det. *Enformigt arbete* tycker däremot endast 37 procent är viktigt för lören.

Svår fysisk miljö är den faktor gällande arbetets svårighet som störst andel LO-medlemmar anser som viktig för lörens storlek. Hela 79 procent anser detta. Skillnaden är dessutom mycket liten mellan vad medlemmar i de olika LO-förbunden tycker. De ligger alla mellan 78 och 81 procent (se diagram 6.19).

Psykiskt påfrestande arbete kommer tvåa bland LO-medlemmarna med 75 procent. Här är det dock lite större skillnader mellan LO-förbunden då hela 85 procent av Kommunals medlemmar anser det som viktigt för lören medan endast 63 procent av Byggnads medlemmar tycker likadant (se diagram 6.20).

Arbetsledande uppgifter och *fysiskt slitsamt arbete* tycker 71 respektive 69 procent av LO-medlemmarna är viktigt för lörens storlek. Det skiljer ganska lite mellan förbunden och de flesta förbund ligger rätt nära värdena för samtliga LO-medlemmar. Möjligen överraskas några av att endast 58 procent av medlemmarna i Pappers anser att *fysiskt slitsamt arbete* är viktigt för lören vilket är klart lägre än för andra LO-förbund (se diagram 6.21 och 6.22).

Enformigt arbete är det alternativ som LO-medlemmar i minst utsträckning anser viktigt för lören, endast 37 procent. Variationen är dock ganska stor mellan förbunden. Bland medlemmar i Livs och Skogs- och träfacket anser 47 respektive 42 procent att *enformigt arbete* är viktigt för lören medan endast 29 procent av Pappers och Byggnads tycker likadant (se diagram 6.23).

Arbetsledande uppgifter viktigast för TCO och SACO

TCO- och SACO-medlemmar värderar faktorerna gällande arbetets svårighet annorlunda än LO-medlemmar. Undantaget är dock *psykiskt påfrestande arbete* där andelen TCO- och SACO-medlemmar som anser detta viktigt för lörens storlek nästan är exakt lika stor som bland LO-medlemmar, cirka 75 procent.

Arbetsledande uppgifter är annars den faktor som störst andel TCO- och

Diagram 6.19 Anser att *svår fysisk miljö* är viktigt för lönens storlek

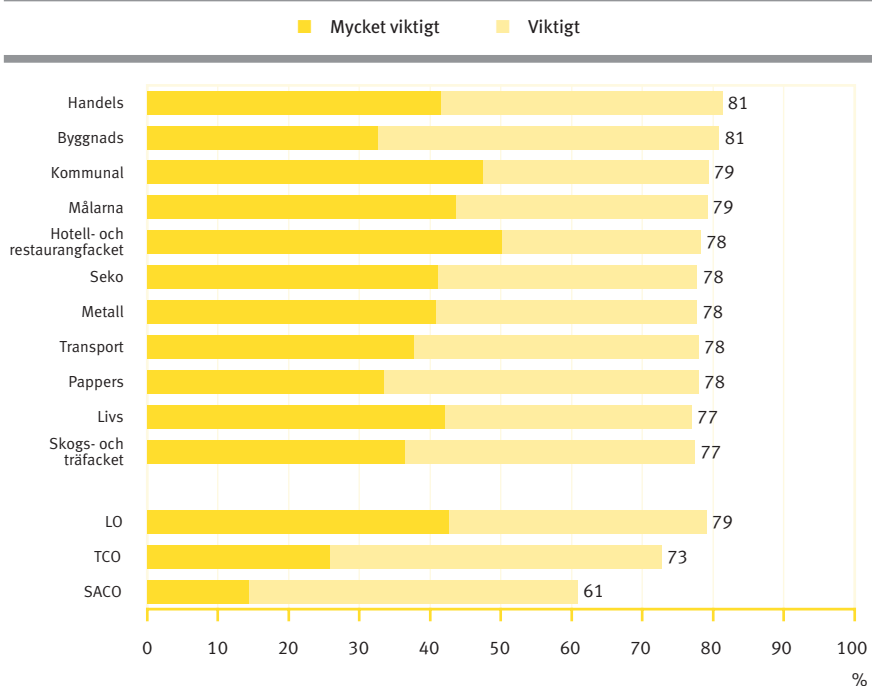


Diagram 6.20 Anser att *psykiskt påfrestande arbete* är viktigt för lönens storlek

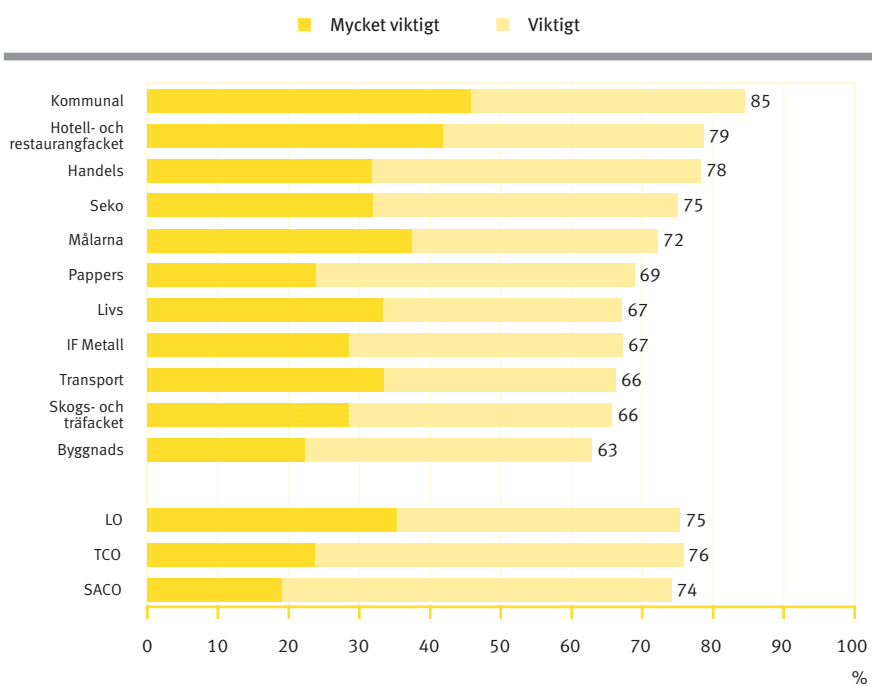
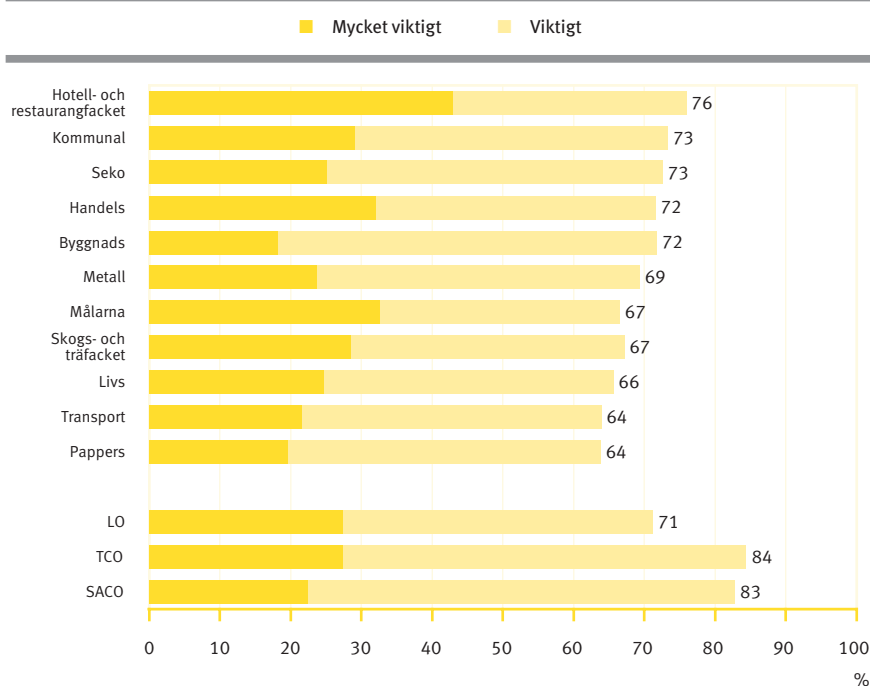


Diagram 6.21 Anser att arbetsledande uppgifter är viktigt för lörens storlek



SACO-medlemmar anser viktig för lörens storlek. Hela 84 respektive 83 procent av TCO- och SACO-medlemmarna anser detta.

Svår fysisk miljö, fysiskt slitsamt arbete och enformigt arbete anser dock TCO- och SACO-medlemmar inte alls i lika hög grad som LO-medlemmarna som viktiga för lörens storlek. Framförallt gäller det SACO-medlemmarna av vilka endast 61 procent anser att *svår fysisk miljö* är viktigt för lören, 36 procent att *fysiskt slitsamt arbete* är viktigt och endast 14 procent att *enformigt arbete* är viktigt för lörens storlek (se diagram 6.21–6.23).

Diagram 6.22 Anser att *fysiskt slitsamt* arbete är viktigt för lörens storlek

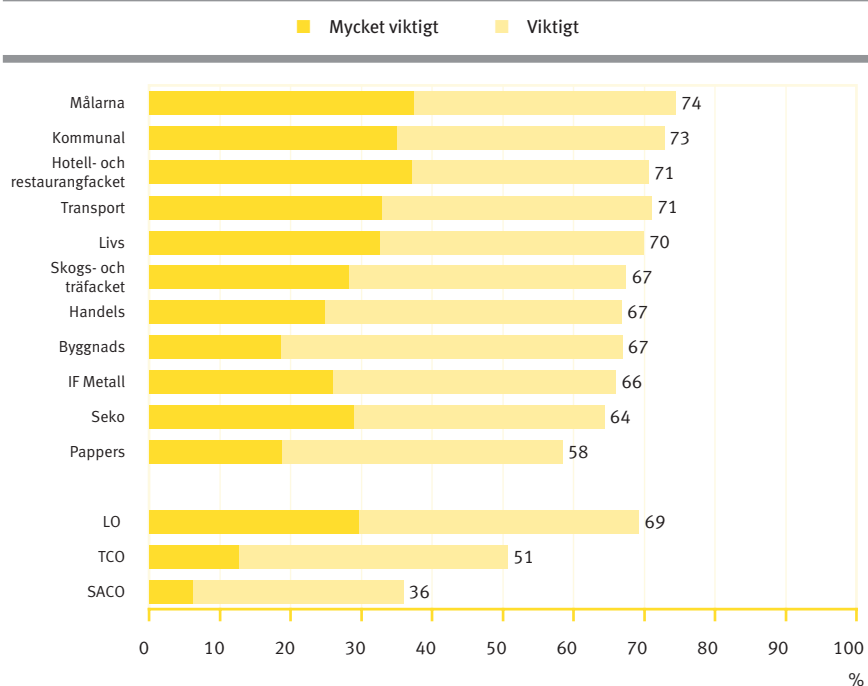
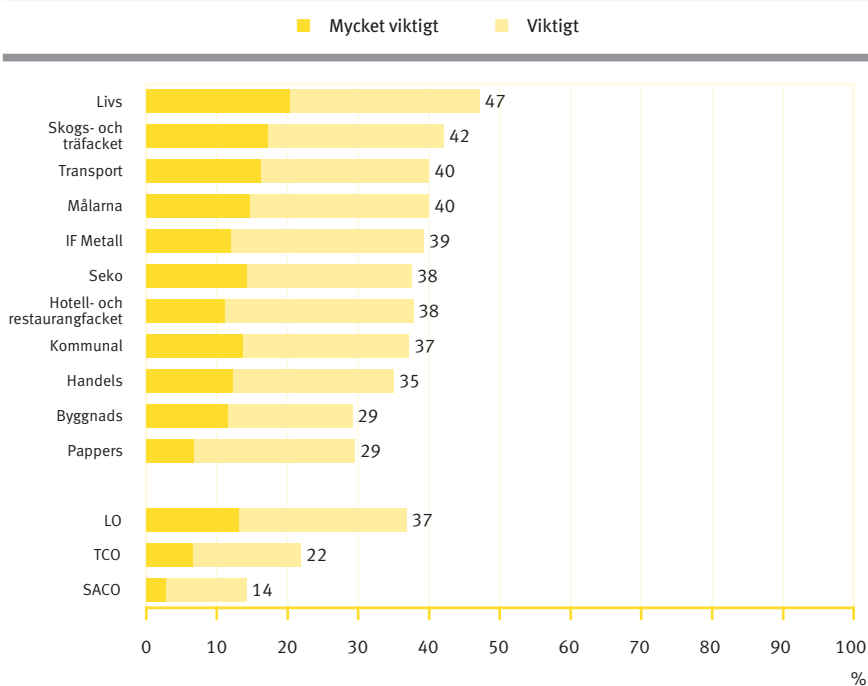


Diagram 6.23 Anser att *enformigt* arbete är viktigt för lörens storlek



Människor eller maskiner

Nästan alla anser att *stort ansvar för vård och omsorg av människor* är viktigt eller mycket viktigt för lörens storlek medan varannan anser att *stort ansvar för dyrbara maskiner* är viktigt.

Ansvar för vård av människor – viktigt anser 90 procent

Bland LO-medlemmar anser 90 procent att det är viktigt eller mycket viktigt för lörens storlek att ha stort ansvar för vård och omsorg av människor. TCO- och SACO-medlemmar håller med då 92 procent av TCO-medlemmarna och 85 procent av SACO-medlemmarna tycker likadant (se diagram 6.24).

Ansvar för dyra maskiner – viktigt anser 45–60 procent

Även att ha ansvar för dyra maskiner anses viktigt för lörens storlek, om än inte i lika stor utsträckning som ansvar för vård av människor. Bland LO-medlemmar anser 60 procent att stort ansvar för dyrbara maskiner är viktigt eller mycket viktigt för lörens storlek. Nästan lika stor andel, 56 procent, av TCO-medlemmarna tycker likadant, men endast 44 procent av SACO-medlemmarna.

Diagram 6.24 Anser att *ansvar för människor eller maskiner* är viktigt för lörens storlek Procent

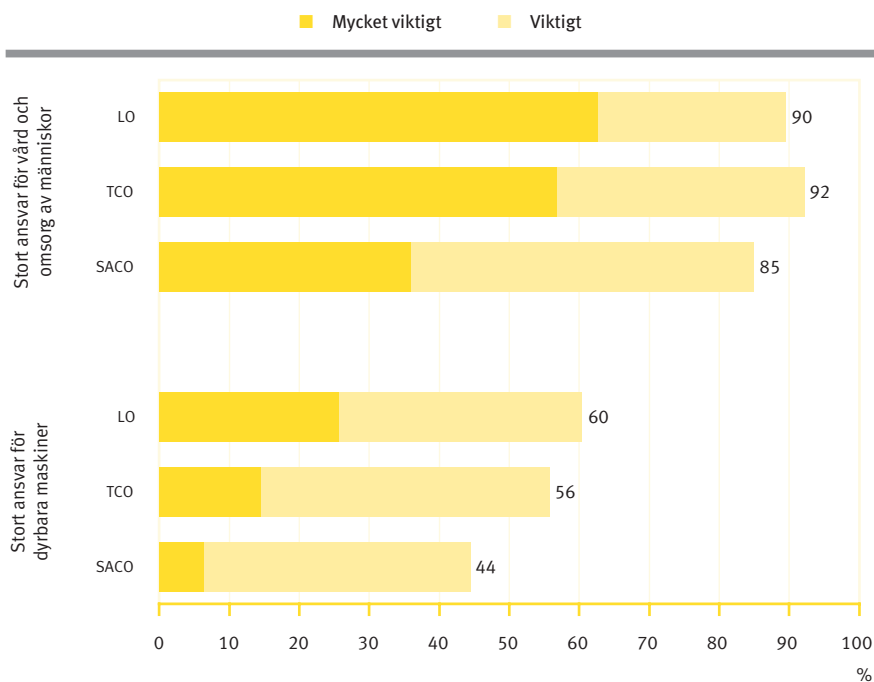
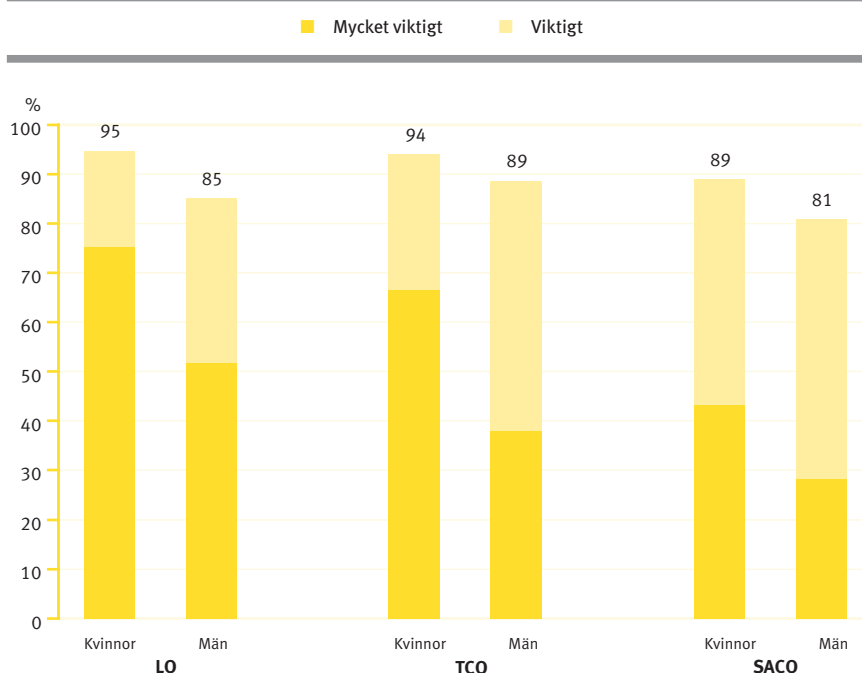


Diagram 6.25 Anser att *ansvar för vård och omsorg av människor* är viktigt för lörens storlek Procent



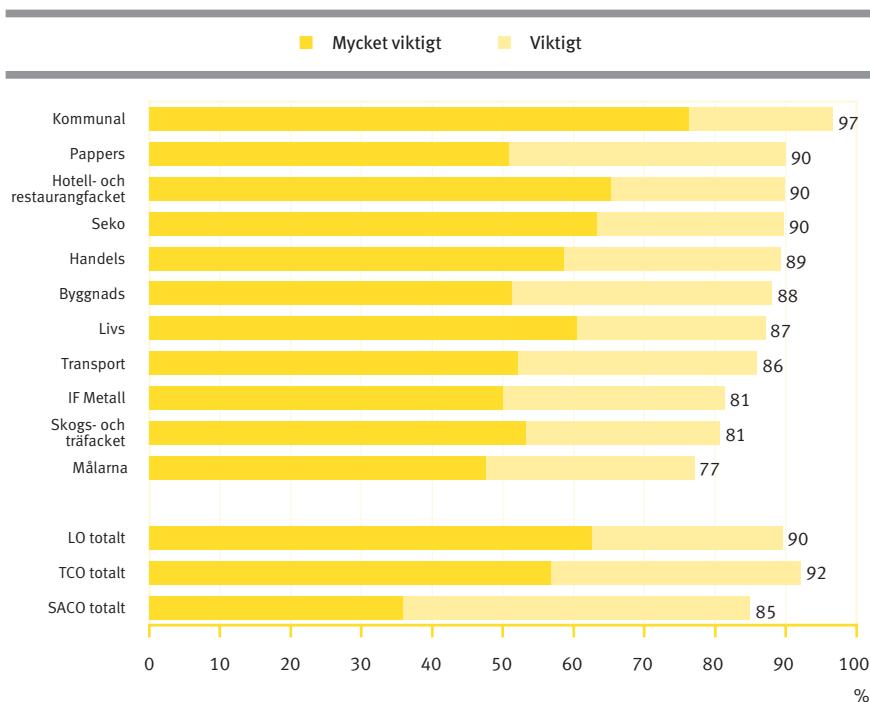
Vård av människor viktigare för kvinnor

En större andel av kvinnor än av män anser att *stort ansvar för vård och omsorg av människor* är viktigt eller mycket viktigt för lörens storlek. Störst är andelen bland LO- och TCO-kvinnor. Av dessa anser hela 95 respektive 94 procent att ansvar för vård och omsorg av människor är viktigt för lörens storlek. Andelen män som tycker detta är viktigt är något mindre än bland kvinnor. Bland LO-män är andelen 85 procent och bland TCO-män 89 procent. Lägst är andelen bland SACO-män, 81 procent (se diagram 6.25).

Kommunal i topp

Bland LO-förbunden är det inte helt överraskande bland medlemmarna i det kvinnodominerade Kommunall som störst andel tycker att *ansvar för vård och omsorg av människor* är viktigt för lörens storlek. Hela 97 procent, i stort sett alla av Kommunalls medlemmar, tycker att detta är viktigt för lörens storlek. Att Kommunalls medlemmar i huvudsak själva jobbar med just vård och omsorg av människor och att detta påverkar svaren är knappast en vågad gissning. Medlemmar inom andra förbund som inte alls jobbar med vård och omsorg anser dock även de i mycket hög grad att vård och omsorg av människor är viktigt för lörens storlek. Bland medlemmarna i

Diagram 6.26 Anser att ansvar för vård och omsorg av människor är viktigt för lönens storlek Procent

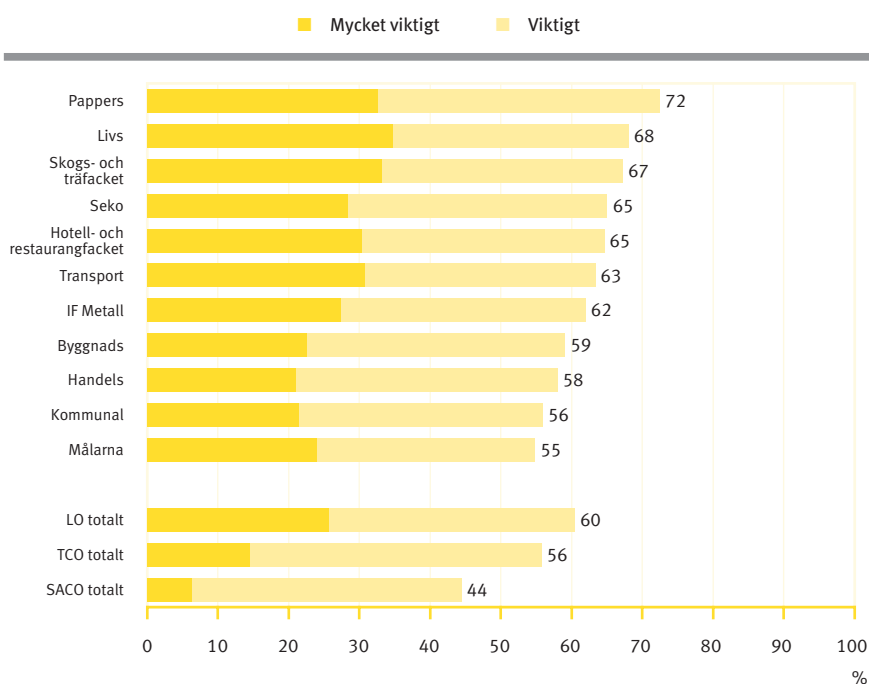


såväl Pappers, Hotell- och restaurangfacket som Seko anser hela 90 procent att detta är viktigt. Mälarna är det enda LO-förbund där mindre än 80 procent av medlemmarna anser att vård och omsorg av människor är viktigt för lönens storlek. Skillnaden mot övriga LO-förbund är dock så liten att den kan betraktas som marginell (se diagram 6.26).

Sköta maskiner viktigt för LO-medlemmar

Av LO-medlemmarna anser 60 procent att ansvar för dyrbara maskiner är viktigt eller mycket viktigt för lönens storlek. Det är klart mindre än de 90 procent som enligt ovan anser att ansvar för vård och omsorg av människor är viktigt för lönen. Även 60 procent, det vill säga lite mer än hälften av alla LO-medlemmar, bör dock anses som en relativt hög andel i detta sammanhang. Inte minst med tanke på att den grupp arbetare som kanske främst förknippas med ansvar för maskiner i huvudsak finns inom *tillverkningsindustrin* och numera arbetar bara lite drygt 20 procent av samtliga arbetare inom tillverkningsindustrin. Det är alltså många arbetare även inom andra, mindre maskinintensiva, sektorer som också anser att ansvar för dyra maskiner är viktigt för lönen.

Diagram 6.27 Anser att ansvar för dyrbara maskiner är viktigt för lörens storlek
Procent



Pappersarbetare i topp

Fördelat på förbund visar det sig dock att medlemmarna inom Pappers är de som till störst andel, 72 procent, anser att ansvar för maskiner är viktigt för lörens storlek. Pappers är troligen det förbund som har störst andel maskinoperatörer som själva jobbar med och ansvarar för dyra maskinerna. Närmast efter Pappers kommer medlemmarna inom Livs med 68 procent och Skogs- och träfacket med 67 procent. Även dessa är förbund med stor andel maskinoperatörer.

Men även inom förbund med medlemmar som inte själva jobbar med dyra maskiner i samma utsträckning som inom industriförbunden, är det många som anser att ansvar för dyra maskiner är viktigt för lörens storlek. Inom såväl Seko, Hotell- och restaurangfacket som Transport anser drygt 60 procent av medlemmarna detta (se diagram 6.27).

Målare i botten

Målarna, Kommunal, Handels och Byggnads är de förbund vars medlemmar i minst utsträckning, mellan 55 och 59 procent, anser att ansvar för maskiner är viktigt för lörens storlek. Alla fyra är dessutom förbund där stora och dyrbara maskiner inte förekommer i speciellt stor utsträckning.

Stor vinst och brist på arbetskraft

Om det företag man arbetar på går med *stor vinst* så vill de flesta LO-medlemmar att detta ska vara viktigt för lörens storlek. TCO- och SACO-medlemmar anser dock inte detta i lika hög grad. Samstämmigheten är däremot nästan total vad gäller om *brist på arbetskraft* är viktigt för lören.

LO-medlemmar vill ha del av vinsten

Av LO-medlemmarna anser 59 procent att *stor vinst i företaget* är viktigt för lörens storlek. De flesta LO-medlemmar vill alltså ha del av vinsten när företaget går bra. Det gäller framförallt de som är medlemmar i förbund som verkar inom den privata sektorn, det vill säga LO-förbunden inom tillverkningsindustrin, byggnadsverksamhet och privat service. Inom dessa anser mellan 60–64 procent av LO-medlemmarna att stor vinst är viktigt för lören. Ett av förbunden tillhörande privat service avviker dock något och det är Transport vars medlemmar i något mindre grad, 55 procent, anser detta. Det är även lägre än vad som gäller för medlemmarna inom Kommunal och Seko av vilka 56 respektive 57 procent anser att stor vinst är viktigt för lören. Detta är möjligen något överraskande höga värden med tanke på att de flesta medlemmar inom Kommunal och Seko själva jobbar inom offentlig sektor där det sällan förekommer några ”vinster” som kan komma de anställda till del. Det får dock antas att svaren som Kommunal- och Seko-medlemmar gett gäller alla anställda och inte bara de själva, och det är ju också så som denna undersökning är tänkt att fungera. Att sedan de svarandes egen situation i viss mån påverkar svaren är ofrånkomligt (se diagram 6.28).

SACO-medlemmar får del av vinsten – mot sin vilja

Lägre andelar bland TCO- och SACO-medlemmar än bland LO-medlemmar tycker att *stor vinst i företaget* är viktigt för lörens storlek. Lägst är andelen bland SACO-medlemmar, 46 procent, medan den är lite högre bland TCO-medlemmar, 52 procent. Att SACO-medlemmar är den grupp som till minst del tycker att stor vinst är viktigt för lören är möjligen något oväntat med tanke på att högre tjänstemän, framförallt chefer och företagsledare, är de grupper som faktiskt får del av företagets vinster genom olika typer av bonus- och belöningssystem som baseras på företagets vinst. Tydligt tycker inte majoriteten av SACO-medlemmarna att dessa system är bra, möjligen för att de gäller långt ifrån alla SACO-medlemmar utan bara ett fåtal.

Brist på arbetskraft – viktigt tycker 50 procent

Ganska exakt hälften, 50 procent, av såväl LO-medlemmar som TCO- och SACO-medlemmar anser att *brist på arbetskraft* ska vara viktigt för lörens storlek. Medlemmar inom de olika LO-förbunden tycker dock lite olika om detta (se diagram 6.29).

Konjunkturen ger brist i byggbranschen

Framför allt är det medlemmar inom Kommunal, Byggnads och Målarna som anser att brist på arbetskraft är viktigt för lören. Inom Kommunal anser 58 procent detta och inom Byggnads och Målarna 57 respektive 55 procent. Detta speglar troligen till viss del den situation som gäller för anställda

Diagram 6.28 Anser att *stor vinst i företaget* är viktigt för lönens storlek

Procent

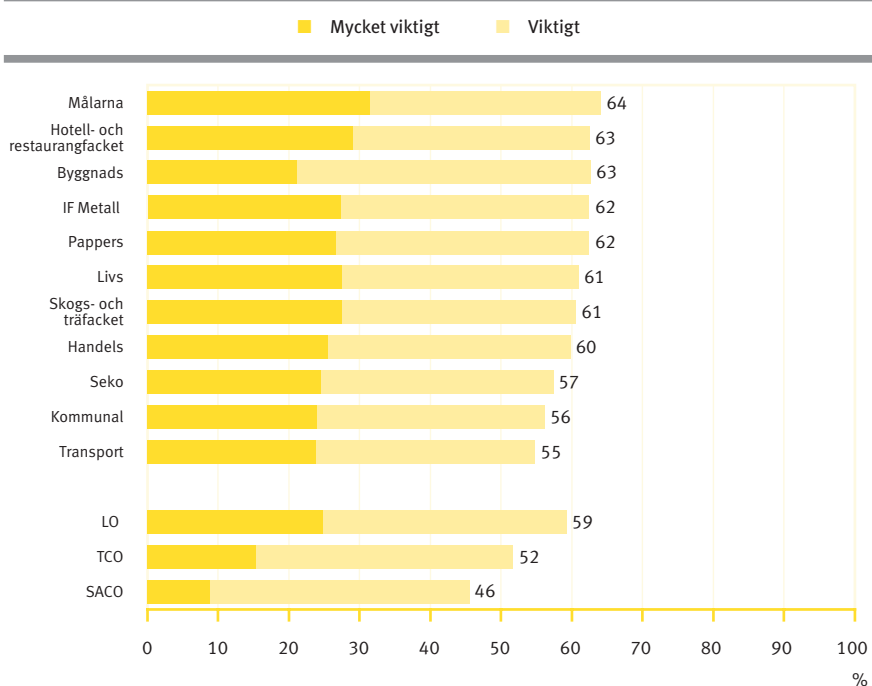
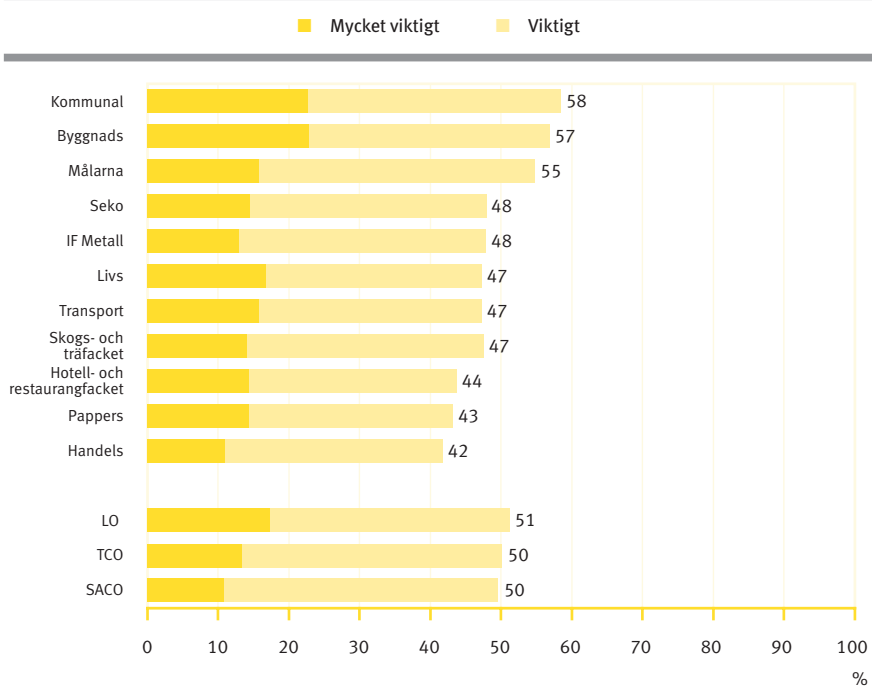


Diagram 6.29 Anser att *brist på arbetskraft* är viktigt för lönens storlek

Procent



inom dessa förbund. Byggbranschen, där Byggnads och Målarna verkar, påverkas kanske mer än andra branscher av svängningar i konjunkturen. Det vill säga att antalet byggen ökar i högkonjunktur och minskar i lågkonjunktur och dessa svängningar resulterar ofta även i stora svängningar i efterfrågan på byggnadsarbetare och målare. I lågkonjunktur, när efterfrågan på byggnadsarbetare och målare är svag, kan det vara svårt att förhandla fram löneökningar men i högkonjunkturer då det byggs flitigt och byggjobbare och målare plötsligt är bristvaror, så är arbetsgivarna ofta betydligt mer villiga att betala högre löner.

Framtida brist i vård och omsorg

Konjunktursvängningar påverkar visserligen även den kommunala sektorn men knappast så mycket som byggbranschen, så det är troligen andra orsaker som gör att medlemmarna inom Kommunal är de som i högst grad anser att brist på arbetskraft är viktigt för lörens storlek. En tänkbar orsak är att många av de som idag jobbar inom vård och omsorg och har låga löner ser framför sig en framtid med en allt mer åldrande befolkning som kräver mer vård och omsorg, vilket i sin tur leder till brist på vård- och omsorgspersonal med stigande löner som följd.

Kvinnor och män

Avslutningsvis kan konstateras att för nästan alla faktorer är det *större* andel bland kvinnor än bland män som tycker att respektive faktor är viktig för lörens storlek. Det gäller nästan undantagslöst när kvinnor och män jämförts i detta avsnitt. Det tycks inte spela någon roll om det gäller LO-, TCO- eller SACO-medlemmar eller olika åldersgrupper. Nästan jämt är det större andel, flera procent, bland kvinnor än bland män som anser vilken faktor det må vara som viktig eller mycket viktig för lörens storlek. Ofta är skillnaden dessutom så stor som tio till femton procentenheter. Några exempel:

- 95 procent av LO-kvinnorna och 85 procent av LO-männen att *ansvar för vård och omsorg av människor* är viktigt för lörens storlek
- 84 procent av LO-kvinnorna och 68 procent av LO-männen att *psykiskt påfrestande arbete* är viktigt för lörens storlek
- 59 procent av TCO-kvinnorna och 45 procent av TCO-männen att *utbildningens längd* är viktig för lören
- 78 procent av LO-kvinnorna och 68 procent av LO-männen att *ansvar för lång tid i yrket* är viktigt för lörens storlek

... och så vidare. LO-kvinnor i åldern 18–29 år tycker till och med i högre grad än män i samma ålder att *ansvar för dyra maskiner*, det kanske mest manliga yrkesområdet, är viktigt för lörens storlek.

Lön – inte kön – avgörande

Varför anser då kvinnor i högre grad än män att olika faktorer är viktiga för lörens storlek? Är det en särskilt utvecklad egenskap hos just kvinnor att anse det mesta som viktigt för lörens storlek? Troligen inte, inte mer än hos män i alla fall. Kan förklaringen då ligga i att kvinnor och män i huvudsak arbetar inom *olika yrken och sektorer* där synen på löner och lönesättning är

olika? Det är nog en mer trolig förklaring. Den mest troliga förklaringen är dock att kvinnor i genomsnitt har betydligt *lägre lön* än män och att det är i egenskap av *låglönetagare* som de flesta kvinnor här svarat på undersökningens frågor om löner och lönesättning. Män är troligen mer nöjda, eller mindre missnöjda, med sina löner än vad kvinnor är, helt enkelt av den anledningen att män har högre lön i genomsnitt än vad kvinnor har.

Noterbart är dock att även kvinnor bland TCO- och SACO-medlemmar för nästan samtliga faktorer i högre grad anser dessa som viktiga för lörens storlek än vad TCO- och SACO-männen gör. De flesta TCO- och SACO-kvinnor har visserligen betydligt högre lön än LO-kvinnor, men även bland tjänstemän är lönerna i genomsnitt lägre för kvinnor än för män. Skillnaden är till och med större än bland arbetare. Troligen är det utifrån den ojämlikheten som även kvinnor inom TCO och SACO i högre grad än män anser att fler faktorer är viktiga eller mycket viktiga för lörens storlek.

Förändringar över tiden – LO-medlemmar

Resultaten gällande år 2006 jämfört med resultaten från tidigare versioner av Röster om facket och jobbet visar att svaren är mycket stabila över tiden i vad som anses viktigt för lörens storlek. De förändringar som förekommer mellan åren är oftast små. Till exempel anser cirka 90 procent av LO-medlemmarna alla undersökningsår att *stort ansvar för vård och omsorg av människor* och att *utföra arbetet väl* är viktigt eller mycket viktigt för lörens storlek medan *enformigt arbete* och *personens ålder* genomgående haft lägst anhängare. Det visar att folk står fast vid sin uppfattning i denna typ av frågor och att svaren inte bara är spontana och slumpmässiga utan genomtänkta och uppriktiga.

Några enstaka förändringar av det större slaget förekommer dock mellan närliggande år men för de flesta faktorer är förändringarna små och till större delen inom den så kallade statistiska felmarginalen. De stabila skattningarna och små förändringarna över tiden är även ett bra betyg åt själva undersökningen och på det sätt den är planerad och genomförd. Det visar att kvalitén på det intervju- och insamlingsarbete som utförs av Statistiska centralbyrån är mycket hög.

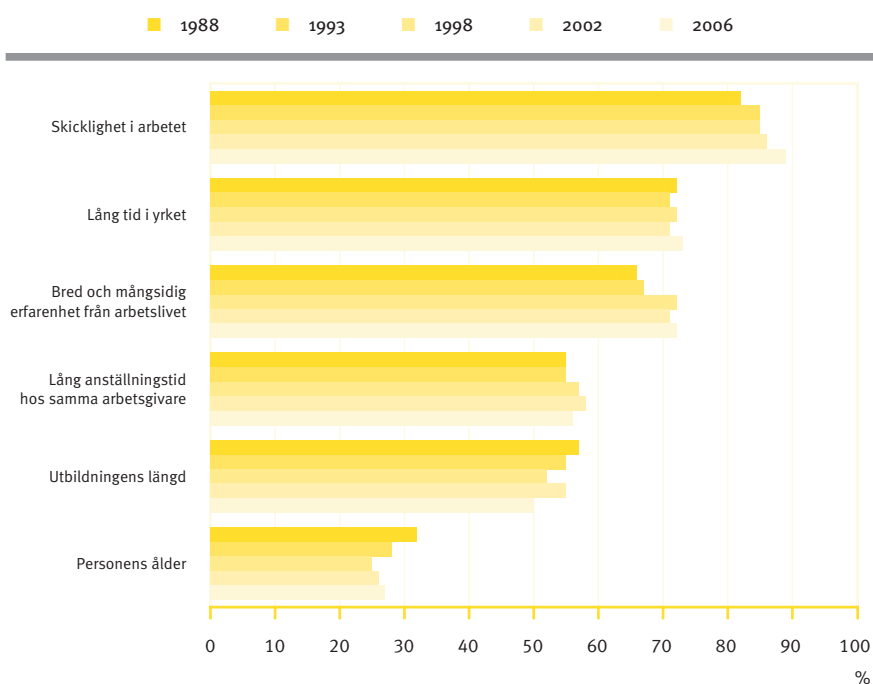
Nedan följer en genomgång av hur LO-medlemmar svarat om alla faktorer respektive undersökningsår. Faktorerna är uppdelade enligt samma gruppering som i tidigare avsnitt, det vill säga *personens egenskaper*, *arbetets svårighet*, *tre former av skicklighet*, *maskiner eller människor* och slutligen *arbetsmarknadens förutsättningar*.

I tabellbilagans tabell 41–43 ges en detaljerad redovisning av svaren bland annat fördelat efter förbundsstillhörighet.

Personens egenskaper – skicklighet allt viktigare

Andelen LO-medlemmar som anser att de faktorer som gäller *personens egenskaper* är viktiga för lörens storlek har varit relativt stabil alla undersökningsår. *Skicklighet i arbetet* har samtliga undersökningsår varit den faktor som störst andel av LO-medlemmarna anser viktig för lörens storlek. Andelen har dessutom ökat något varje undersökningsår från som lägst 82 procent år 1988 till 89 procent år 2006. Likaså har andelen som anser att

Diagram 6.30 Faktorer som anses viktiga för lörens storlek år 1988–2006
Personens egenskaper. LO-medlemmar



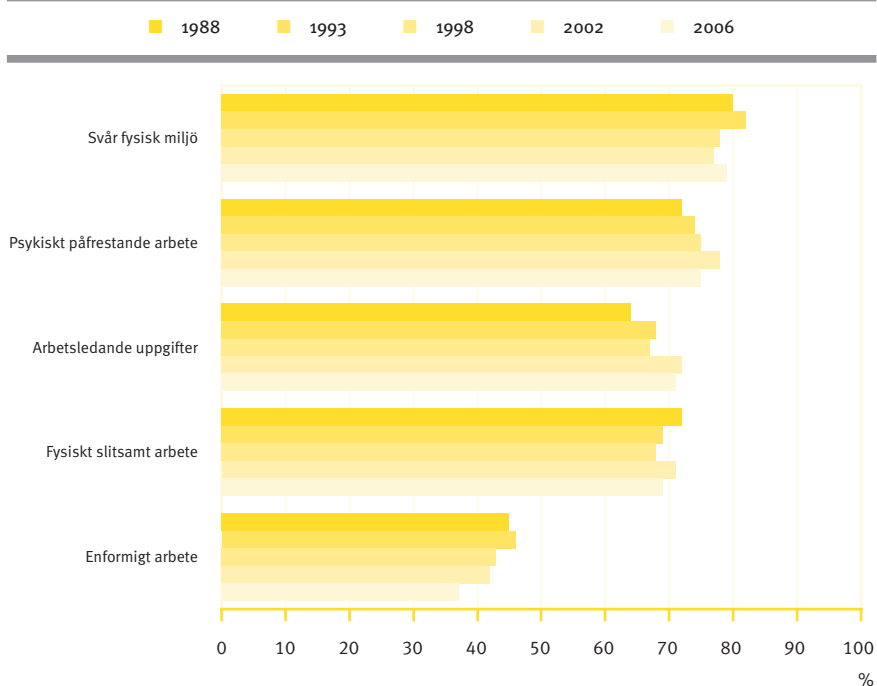
det är viktigt med *bred och mångsidig erfarenhet från arbetslivet* ökat från 66 procent år 1988 till 72 procent år 2006.

Möjligen är uppvärderingen av dessa två faktorer ett uttryck för att det krävs allt mer av de anställda i dagens arbetsliv. Tillverkning och produktion blir allt mer mekaniserade och avancerade samtidigt som arbetsgivarna ofta försöker ha en så liten personalstyrka som möjligt där allt färre förutsätts producera allt mer. Kraven på utbildning, yrkesskicklighet och flexibilitet ökar och de anställda tycks i allt högre grad anse att detta även ska vara viktigt för lörens storlek.

De två faktorer gällande *personens egenskaper* som minskat i andel LO-medlemmar som anser dem viktiga för lören är *ålder* och *utbildning*. Framförallt *ålder* har därmed befast sin position som den faktor som minst andel LO-medlemmar anser viktig för lörens storlek. Bakom denna minskning döljer sig möjligen en tilltagande åldersfixering där det gäller att framstå som ung och stark och inte gammal och svag, även i lönesammanhang. Möjligen har minskningen även orsakats av att allt färre löneavtal innehåller löne-

Diagram 6.31 Faktorer som anses viktiga för lönens storlek år 1988–2006

Arbetets svårighet. LO-medlemmar



ökningar som är direkt kopplade till ålder eller antal anställningsår. Det är istället uppvisande av ökad kompetens eller ansvar som numera gäller för att påverka lönen (se diagram 6.30).

Arbetets svårighet – arbetsmiljö alltid viktigt

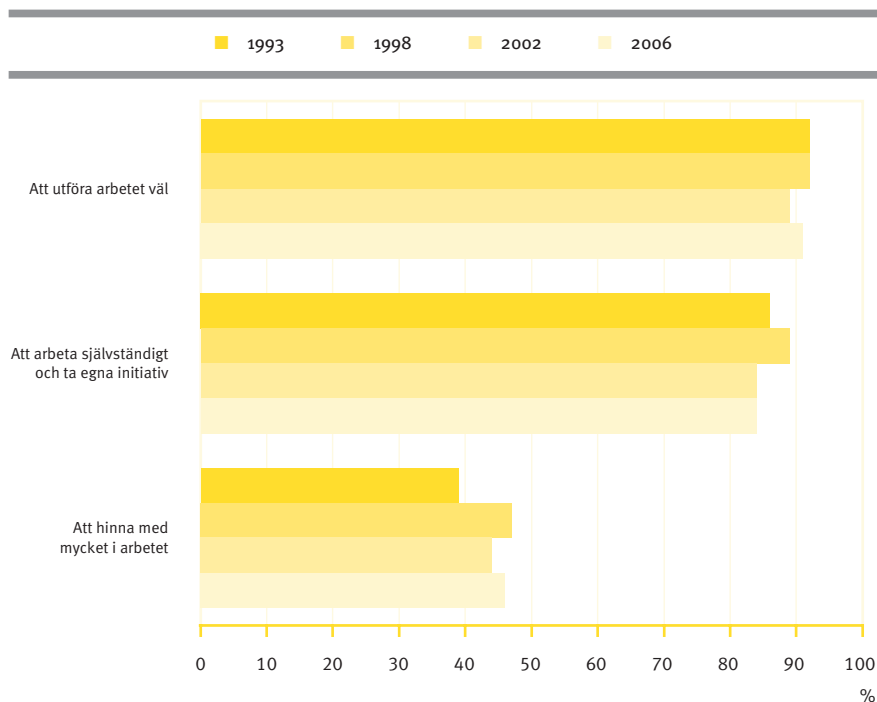
Av de faktorer som gäller *arbetets svårighet* så har *svår fysisk miljö* varit den faktor som störst andel LO-medlemmar ansett som viktig för lönens storlek samtliga undersökningsår, runt 80 procent. Övriga faktorer som hör till arbetets svårighet, med undantag av *enformigt arbete*, har dock aldrig varit långt efter och legat runt 70 procent alla undersökningsår.

Arbetsledning upp och enformigt arbete ner

Den faktor som ökat mest i andel som anser den viktig för lönens storlek är *arbetsledande uppgifter*, från 64 procent år 1988 till 71 procent år 2006, medan *enformigt arbete* minskat rejält, från 45 procent år 1988 till endast 37 procent år 2006 (se diagram 6.31).

Diagram 6.32 Faktorer som anses viktiga för lörens storlek år 1993–2006*

Tre olika former av skicklighet i arbetet. LO-medlemmar



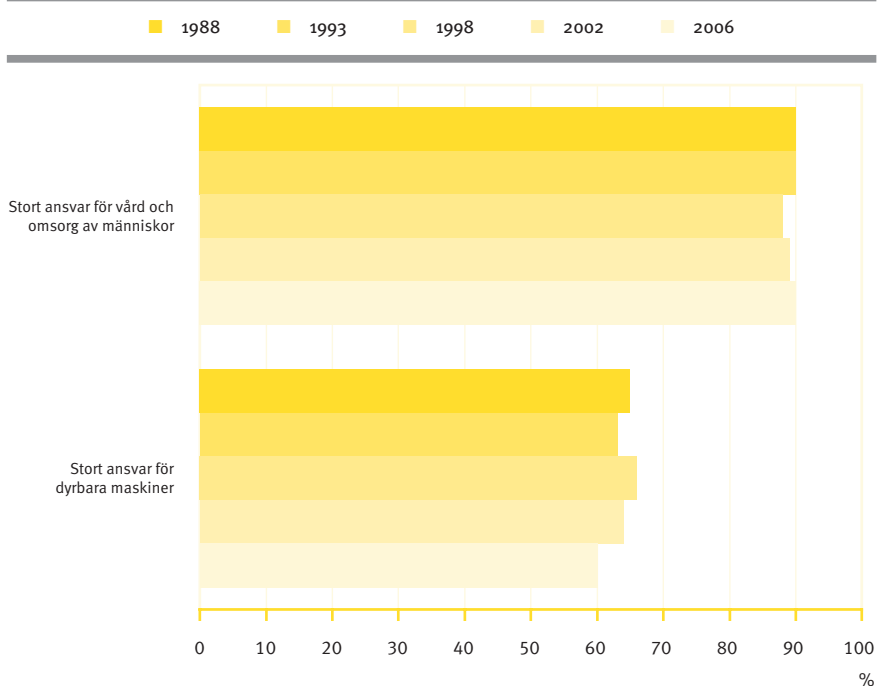
* Dessa faktorer ingick ej i 1988 års undersökning.

Tre former av skicklighet – små förändringar

Frågan gällande tre olika former av skicklighet i arbetet har varit med i Rösterna om facket och jobbet från och med år 1993. Förändringarna har dock varit små och alla år frågan varit med så har cirka 90 procent av LO-medlemmarna ansett *att utföra arbetet väl* som viktigt för lörens storlek medan något färre, cirka 85 procent ansett *att arbeta självständigt och ta egna initiativ* är viktigt. En klart mindre andel har genomgående ansett *att hinna med mycket* som viktigt. Den har dock ökat i värde från 39 procent år 1993 till 46 procent år 2006 (se diagram 6.32).

Diagram 6.33 Faktorer som anses viktiga för lönens storlek år 1988–2006

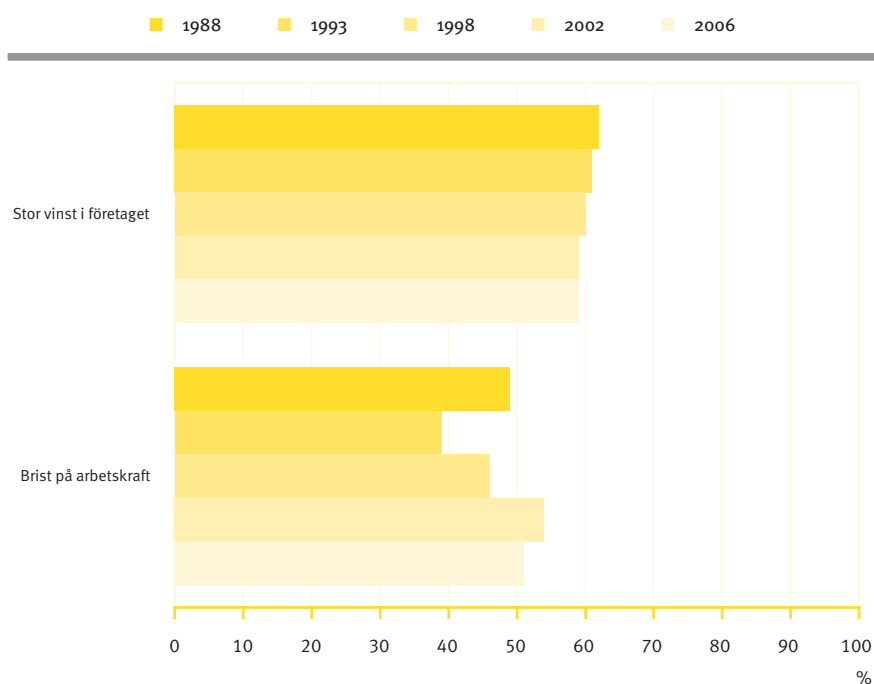
Maskiner eller människor. LO-medlemmar



Människor viktigare än maskiner alla år

Samtliga undersökningsår har *stort ansvar för vård och omsorg av människor* varit den faktor som störst andel LO-medlemmar anser vara viktig eller mycket viktig för lönens storlek. Ganska exakt 90 procent av LO-medlemmarna har ansett detta i samtliga fem årgångar av Rösterna om facket och jobbet medan *stort ansvar för dyra maskiner* ansetts viktigt för lönen av cirka 60 procent av LO-medlemmarna samtliga år (se diagram 6.33).

Diagram 6.34 Faktorer som anses viktiga för lörens storlek år 1988–2006
Arbetsmarknadens förutsättningar. LO-medlemmar



Arbetsmarknaden – största enskilda förändringen

Den största enskilda förändringen som skett mellan två närliggande undersökningsår gäller *brist på arbetskraft*. Andelen som ansåg *brist på arbetskraft* som viktig för lörens storlek minskade rejält från 49 procent år 1988 till 39 procent år 1993 för att därefter åter stiga till 51 procent år 2006. Förklaringen bakom denna kraftiga ner- och uppgång är säkerligen den dramatiska ökningen av arbetslösheten som skedde i början av 1990-talet. Detta bidrog i sin tur till att det då inte heller förekom någon påtaglig *brist på arbetskraft* inom de flesta yrken och branscher. Med den situation som då rådde hade många kanske svårt att tro att det skulle uppstå brist på arbetskraft igen i framtiden och än mindre att det skulle kunna bli viktigt för lörens storlek. Men läget på arbetsmarknaden har förbättrats och brist på arbetskraft förekommer inom många yrken och allt fler anser åter brist på arbetskraft som en viktig faktor för lörens storlek (se diagram 6.34).

Tabellbilaga

Nulägestabeller

Anses som rimlig lön för olika yrken. Genomsnitt i 1 000-tals kronor per månad

Tabell 1. Medlemmar efter olika fackförbund	84
Tabell 2a. LO-medlemmar efter kön och ålder	85
Tabell 2b. TCO-medlemmar efter kön och ålder	86
Tabell 2c. SACO-medlemmar efter kön och ålder	87
Tabell 3. Arbetare efter kön och a-kasseanslutning	88
Tabell 4. Arbetare efter ålder och a-kasseanslutning	89
Tabell 5. LO-medlemmar efter region	90
Tabell 6. LO-medlemmar efter födelseland	91
Tabell 7. LO-medlemmar efter arbetsplatsens storlek	92
Tabell 8. Heltidsanställda efter månadslön	93

Anser Du att skillnaderna mellan mäns och kvinnors löner är i stort sett rättvisa?

Tabell 9. Medlemmar efter olika fackförbund	94
Tabell 10. LO-, TCO- och SACO-medlemmar efter kön och ålder	95
Tabell 11. Arbetare efter kön och a-kasseanslutning	96
Tabell 12. Arbetare efter ålder och a-kasseanslutning	97
Tabell 13. LO-medlemmar efter region	98
Tabell 14. LO-medlemmar efter födelseland	99
Tabell 15. LO-medlemmar efter arbetsplatsens storlek	100
Tabell 16. Heltidsanställda efter månadslön	101

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

Tabell 17. Medlemmar efter olika fackförbund	102
Tabell 18. LO-, TCO- och SACO-medlemmar efter kön och ålder	103
Tabell 19. Arbetare efter kön och a-kasseanslutning	104
Tabell 20. Arbetare efter ålder och a-kasseanslutning	105
Tabell 21. LO-medlemmar efter region	106
Tabell 22. LO-medlemmar efter födelseland	107
Tabell 23. LO-medlemmar efter arbetsplatsens storlek	108

Olika faktorerers betydelse för lörens storlek	
Tabell 24. Medlemmar efter olika fackförbund	109
Tabell 25. LO-medlemmar efter kön och ålder	115

Förändringstabeller

Anser Du att skillnaderna mellan mäns och kvinnors löner är i stort sett rättvisa?

Tabell 26. LO, TCO och SACO efter kön	121
Tabell 27a. Medlemmar efter olika LO-förbund	122
Tabell 27b. Medlemmar efter olika TCO- och SACO-förbund	123
Tabell 28. LO-medlemmar efter kön och ålder	124

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

Tabell 29. LO, TCO och SACO efter kön	125
Tabell 30a. Medlemmar efter olika LO-förbund	126
Tabell 30b. Medlemmar efter olika TCO- och SACO-förbund	127
Tabell 31. LO-medlemmar efter kön och ålder	128

Olika faktorerers betydelse för lörens storlek

Tabell 32. LO, TCO och SACO efter kön	129
Tabell 33. Medlemmar efter olika LO-, TCO- och SACO-förbund	133
Tabell 34. LO-medlemmar efter kön och ålder	142

Tabell 1. Anses som rimlig lön för olika yrken
Genomsnitt i 1 000-tals kronor per månad

	IF Metall	Livs	Pappers	Skogs- och träfacket	Byggnads	Mälarna	Handels	Hotell- och restaurang-facket	Transport	Seko	Kommunal	LO totalt	Sff	Fackförbund- det ST	SKTF	TCO totalt	SACO Privat	SACO Statlig	SACO Kommunal	SACO totalt	Samtliga
Sjukvårdsbiträde	21,6	22,3	22,3	21,6	22,1	21,9	22,5	21,2	22,1	21,5	20,9	21,6	21,4	20,8	20,6	21,1	21,5	20,9	20,5	21,0	21,3
Kassörska i livsmedelsbutik	19,0	19,5	19,6	19,3	19,8	18,8	19,8	18,3	19,4	19,3	19,2	19,3	19,0	18,7	18,7	19,0	18,5	18,5	18,6	18,6	19,1
Lokförare	22,6	23,0	23,3	22,7	23,2	22,5	22,7	21,6	22,8	23,2	22,1	22,5	22,8	22,6	22,3	22,5	22,7	22,4	22,1	22,5	22,5
Försäljningschef på ett större företag	26,3	26,2	28,6	26,6	27,0	26,7	26,5	24,5	25,8	26,2	24,8	25,8	31,1	28,0	26,3	28,1	35,0	30,5	28,0	31,7	27,6
Städare	19,3	19,9	19,8	19,6	20,0	19,3	19,7	18,9	19,8	19,8	19,8	19,7	19,0	18,9	18,8	19,2	18,6	18,4	18,7	18,6	19,3
Läkare på vårdcentral	30,5	31,0	32,2	30,6	30,8	29,9	30,5	28,4	30,3	31,1	30,0	30,4	34,1	32,3	32,2	32,7	38,3	35,0	34,4	36,3	32,2
Skogsarbetare, som arbetar med motorsåg	23,4	24,3	24,0	23,7	24,9	23,7	24,1	22,9	24,0	23,5	23,1	23,6	23,9	23,0	22,2	23,3	23,5	22,5	22,8	23,1	23,4
Elektriker	22,8	23,6	23,5	22,9	24,4	23,4	23,5	22,7	23,1	23,0	22,6	23,1	23,5	22,4	22,5	23,0	23,0	22,3	22,5	22,7	23,0
Svetsare på mekanisk verkstad	22,3	22,8	22,9	22,2	23,5	22,1	22,7	21,9	22,6	22,5	21,9	22,4	22,3	21,7	21,7	22,1	22,3	21,5	21,7	22,0	22,2
Förskollärare	19,5	20,1	20,8	20,1	20,4	19,8	20,1	19,3	20,5	19,7	19,6	19,8	20,8	20,4	20,4	20,4	20,6	19,9	20,0	20,2	20,1
Sekreterare på ett kontor	20,1	20,6	21,0	20,3	21,0	20,1	20,6	19,5	20,6	20,4	20,3	20,4	21,0	20,5	20,7	20,7	20,7	20,1	20,4	20,4	20,5
Rektor på en skola	26,4	27,0	27,9	26,6	27,3	26,5	27,0	24,8	25,9	27,3	26,3	26,5	30,0	28,8	29,6	29,2	32,8	31,1	30,4	31,6	28,3

Tabell 2a. Anses som rimlig lön för olika yrken

Genomsnitt i 1 000-tals kronor per månad

LO	Kvinnor				Män			
	18-29 år	30-49 år	50-64 år	Alla	18-29 år	30-49 år	50-64 år	Alla
Sjukvårdsbiträde	21,9	21,7	21,2	21,5	21,3	21,6	21,8	21,6
Kassörska i livsmedelsbutik	19,3	19,5	19,7	19,5	18,3	19,1	19,8	19,1
Lokförare	21,4	22,3	22,7	22,3	21,4	22,6	23,9	22,7
Försäljningschef på ett större företag	25,3	25,1	24,7	25,0	25,7	26,5	27,4	26,5
Städare	19,6	20,1	20,1	20,0	18,5	19,4	20,0	19,3
Läkare på vårdcentral	28,0	30,0	30,9	29,9	27,6	30,4	33,9	30,7
Skogsarbetare, som arbetar med motorsåg	23,3	23,5	23,8	23,6	22,7	23,6	24,3	23,6
Elektriker	22,6	22,9	23,3	23,0	22,4	23,1	23,8	23,1
Svetsare på mekanisk verkstad	22,2	22,2	22,5	22,3	21,9	22,3	23,1	22,4
Förskollärare	19,7	19,8	19,9	19,8	19,4	19,8	20,4	19,9
Sekreterare på ett kontor	20,3	20,3	20,9	20,5	19,6	20,2	21,0	20,3
Rektor på en skola	24,8	26,2	27,1	26,3	25,0	26,6	28,5	26,8

Tabell 2b. Anses som rimlig lön för olika yrken
Genomsnitt i 1 000-tals kronor per månad

	TCO							
	Kvinnor 18–29 år*	30–49 år	50–64 år	Alla	Män 18–29 år*	30–49 år	50–64 år	Alla
Sjukvårdsbiträde	21,3	21,2	21,0	21,1	20,7	21,2	20,9	21,0
Kassörska i livsmedelsbutik	18,7	19,0	19,4	19,1	18,0	18,5	19,1	18,6
Lokförare	21,7	22,4	22,8	22,5	21,7	22,3	23,3	22,6
Försäljningschef på ett större företag	27,3	27,7	26,2	27,1	29,1	30,3	30,1	30,1
Städare	18,7	19,4	19,6	19,4	17,9	18,5	19,3	18,7
Läkare på vårdcentral	31,8	32,0	32,6	32,2	30,3	33,6	34,8	33,7
Skogsarbetare, som arbetar med motorsåg	22,2	23,1	23,5	23,2	22,2	23,1	24,2	23,4
Elektriker	21,9	22,9	23,2	22,9	22,8	23,0	23,4	23,1
Svetsare på mekanisk verkstad	21,3	22,0	22,6	22,1	20,6	22,0	22,7	22,1
Förskollärare	19,8	20,2	21,1	20,5	19,8	20,2	20,5	20,3
Sekreterare på ett kontor	19,8	20,7	21,4	20,9	19,8	20,2	20,8	20,4
Rektor på en skola	27,8	28,7	29,6	29,0	26,8	30,2	30,1	29,8

* Osäker skattning på grund av lågt urval.

Tabell 2c. Anses som rimlig lön för olika yrken

Genomsnitt i 1 000-tals kronor per månad

	SACO					Alla	Män			Alla		
	Kvinnor		18-29 år*				18-29 år*				50-64 år	
	18-29 år*	30-49 år	50-64 år	Alla	18-29 år*	30-49 år	50-64 år	Alla	18-29 år*	30-49 år	50-64 år	Alla
Sjukvårdsbiträde	22,5	21,5	20,9	21,4	21,2	20,5	20,6	21,4	21,2	20,5	20,6	20,6
Kassörska i livsmedelsbutik	19,5	18,7	18,9	18,9	19,4	17,8	18,5	18,9	19,4	17,8	18,5	18,3
Lokförare	21,8	22,0	22,3	22,1	21,7	22,6	23,5	22,1	21,7	22,6	23,5	22,8
Försäljningschef på ett större företag	29,4	30,6	27,5	29,5	36,9	34,1	32,6	29,5	36,9	34,1	32,6	33,9
Städare	19,6	18,9	18,9	19,0	18,7	17,9	18,5	19,0	18,7	17,9	18,5	18,2
Läkare på vårdcentral	31,8	35,8	34,3	34,8	41,3	37,0	37,8	34,8	41,3	37,0	37,8	37,8
Stogsarbetare, som arbetar med motorsåg	23,7	22,8	22,7	22,9	23,8	22,4	24,2	22,9	23,8	22,4	24,2	23,2
Elektriker	23,1	22,8	22,4	22,7	22,9	22,1	23,7	22,7	22,9	22,1	23,7	22,8
Svetsare på mekanisk verkstad	22,4	22,0	21,7	21,9	22,1	21,3	22,9	21,9	22,1	21,3	22,9	22,0
Förskollärare	21,2	20,3	20,1	20,4	20,8	19,6	20,6	20,4	20,8	19,6	20,6	20,1
Sekreterare på ett kontor	21,2	20,5	20,5	20,6	20,8	19,8	20,7	20,6	20,8	19,8	20,7	20,3
Rektor på en skola	29,3	31,8	30,6	31,1	31,2	32,3	32,2	31,1	31,2	32,3	32,2	32,1

* Osäker skattning på grund av lågt urval.

Tabell 3. Anses som rimlig lön för olika yrken
Genomsnitt i 1 000-tals kronor per månad

	Arbetare		Män		Båda könen		Varken facket eller a-kassa	Medlem endast i a-kassa	Varken facket eller a-kassa
	Kvinnor Medlem i facket	Medlem endast i a-kassa	Medlem i facket	Medlem endast i a-kassa	Medlem i facket	Medlem endast i a-kassa			
Sjukvårdsbiträde	21,5	21,7	21,6	21,9	21,6	21,8	21,3	21,8	21,3
Kassörska i livsmedelsbutik	19,5	18,6	19,2	19,5	18,4	19,2	18,6	19,2	18,6
Lokförare	22,3	21,7	22,8	23,0	22,0	22,5	21,9	22,5	21,9
Försäljningschef på ett större företag	25,0	25,7	26,7	27,4	27,4	26,8	26,5	26,8	26,5
Städare	20,0	18,9	19,4	19,6	18,4	19,3	18,9	19,3	18,9
Läkare på vårdcentral	30,1	30,5	30,7	30,3	29,9	30,3	29,7	30,3	29,7
Skogsarbetare, som arbetar med motorsåg	23,3	23,1	23,7	23,7	23,6	23,5	23,4	23,5	23,4
Elektriker	22,9	22,7	23,3	22,9	22,8	22,8	23,0	22,8	23,0
Svetsare på mekanisk verkstad	22,2	21,8	22,5	22,6	21,8	22,3	22,0	22,3	22,0
Förskollärare	19,8	20,3	19,9	20,6	19,8	20,5	20,0	20,5	20,0
Sekreterare på ett kontor	20,5	20,7	20,4	21,0	20,1	20,9	20,3	20,9	20,3
Rektor på en skola	26,3	27,3	26,9	27,2	26,1	27,2	26,1	27,2	26,1

Tabell 4. Anses som rimlig lön för olika yrken

Genomsnitt i 1 000-tals kronor per månad

	Arbetare				Alla							
	18–29 år		30–49 år		50–64 år		Alla					
	Medlem i facket	Medlem endast i a-kassa*	Varken facket eller a-kassa	Medlem i facket	Medlem endast i a-kassa*	Varken facket eller a-kassa*	Medlem i facket	Medlem endast i a-kassa*	Varken facket eller a-kassa*	Medlem i facket	Medlem endast i a-kassa*	Varken facket eller a-kassa*
Sjukvårdsbiträde	21,6	21,8	21,5	21,6	22,1	21,2	21,5	21,4	20,8	21,6	21,8	21,3
Kassörska i livsmedelsbutik	18,6	18,7	18,0	19,3	19,3	19,6	19,8	19,5	18,9	19,3	19,2	18,6
Lokförare	21,3	21,8	21,0	22,6	22,7	22,9	23,3	23,4	23,6	22,6	22,5	21,9
Försäljningschef på ett större företag	25,5	25,8	25,8	26,1	26,1	27,6	26,0	29,6	26,7	26,0	26,8	26,5
Städare	18,9	18,7	18,3	19,7	19,5	20,2	20,1	19,8	19,3	19,7	19,3	18,9
Läkare på vårdcentral	27,9	29,5	28,9	30,3	29,3	30,6	32,2	33,2	31,6	30,4	30,3	29,7
Stogsarbetare, som arbetar med motorsåg	22,8	22,8	22,7	23,5	23,7	24,1	24,1	24,2	24,7	23,5	23,5	23,4
Elektriker	22,5	22,7	22,6	23,0	22,8	23,6	23,6	23,1	23,4	23,1	22,8	23,0
Svetsare på mekanisk verkstad	21,9	21,9	21,7	22,3	22,1	22,6	22,9	23,2	22,1	22,4	22,3	22,0
Förskollärare	19,5	19,9	19,3	19,8	20,8	21,2	20,2	20,8	20,5	19,8	20,5	20,0
Sekreterare på ett kontor	19,9	20,5	19,7	20,2	20,8	21,2	21,0	21,7	21,0	20,4	20,9	20,3
Rektor på en skola	25,2	25,9	24,9	26,4	26,8	26,6	27,9	29,7	30,2	26,6	27,2	26,1

* Osäker skattning på grund av lågt urval.

Tabell 5. Anses som rimlig lön för olika yrken

Genomsnitt i 1 000-tals kronor per månad

	Stockholm	Göteborg	Malmö	Övr större kommuner	Södra mellanbygden	Norra tätbygden	Norra glesbygden	Hela riket
Sjukvårdsbiträde	22,1	21,8	21,4	21,4	21,7	21,4	21,2	21,6
Kassörska i livsmedelsbutik	19,5	19,3	19,0	19,1	19,5	19,6	19,5	19,3
Lokförare	22,7	23,0	23,1	22,4	22,7	22,3	21,9	22,5
Försäljningschef på ett större företag	27,0	26,0	26,3	25,8	26,0	24,9	24,2	25,8
Städare	20,0	19,4	19,3	19,5	19,7	20,0	19,8	19,7
Läkare på vårdcentral	30,9	30,9	30,5	30,1	30,5	30,3	30,2	30,4
Skogsarbetare, som arbetar med motorsåg	24,1	24,4	24,1	23,4	23,4	23,8	23,0	23,6
Elektriker	23,8	23,2	23,4	23,0	23,0	23,0	22,5	23,1
Svetsare på mekanisk verkstad	22,9	22,7	22,7	22,3	22,3	22,4	21,9	22,4
Förskollärare	19,8	19,9	19,8	19,8	19,9	19,9	19,7	19,8
Sekreterare på ett kontor	20,8	20,3	20,2	20,2	20,5	20,5	20,1	20,4
Rektor på en skola	27,7	26,4	27,2	26,3	26,7	25,8	25,8	26,5

Tabell 6. Vad som anses som rimlig lön för olika yrken
LO-medlemmar. Genomsnitt i 1 000-tals kronor per månad

	LO Kvinnor		Män		Alla
	Född i Sverige	Född utanför Norden	Född i Sverige	Född utanför Norden	
Sjukvårdsbiträde	21,6	20,7	21,6	20,9	21,6
Kassörska i livsmedelsbutik	19,6	19,1	19,2	18,3	19,1
Lokförare	22,3	22,5	22,6	22,8	22,7
Försäljningschef på ett större företag	24,9	26,4	26,4	26,6	26,5
Städare	20,1	19,4	19,4	18,3	19,3
Läkare på vårdcentral	29,7	32,1	30,7	30,3	30,7
Skogsarbetare, som arbetar med motorsåg	23,4	25,4	23,5	23,6	23,6
Elektriker	22,9	23,9	23,1	23,2	23,1
Svetsare på mekanisk verkstad	22,2	23,6	22,4	22,6	22,4
Förskollärare	19,8	19,3	20,0	18,4	19,9
Sekreterare på ett kontor	20,5	20,3	20,3	19,7	20,3
Rektor på en skola	26,2	26,6	26,7	26,3	26,8

Tabell 7. Vad som anses som rimlig lön för olika yrken
LO-medlemmar. Genomsnitt i 1 000-tals kronor per månad

	1–10 anställda	11–49 anställda	50–99 anställda	100–499 anställda	500– anställda	Alla
Sjukvårdsbiträde	21,4	21,5	21,4	22,1	21,5	21,6
Kassörska i livsmedelsbutik	19,2	19,3	19,4	19,3	19,1	19,3
Lokförare	22,4	22,3	22,8	22,9	22,6	22,5
Försäljningschef på ett större företag	25,6	25,5	25,9	26,9	26,8	25,8
Städare	19,6	19,8	19,7	19,6	19,3	19,7
Läkare på vårdcentral	30,2	29,8	30,8	31,6	31,4	30,4
Skogsarbetare, som arbetar med motorsåg	23,4	23,5	24,0	23,8	23,4	23,6
Elektriker	22,8	23,0	23,3	23,3	23,0	23,1
Svetsare på mekanisk verkstad	22,3	22,2	22,4	22,5	22,6	22,4
Förskollärare	20,0	19,7	20,0	20,0	19,5	19,8
Sekreterare på ett kontor	20,3	20,4	20,5	20,3	20,4	20,4
Rektor på en skola	26,1	26,3	27,1	26,9	27,4	26,5

Tabell 8. Vad anses som rimlig lön för olika yrken

Heltidsanställda med olika månadslön (kronor per månad). Genomsnitt i 1 000-tals kronor per månad

	Heltidsanställda					Alla
	Högst 16 000	16 001–20 000	20 001–24 000	24 001–30 000	30 001–	
Sjukvårdsbiträde	21,6	21,2	21,2	21,5	21,9	21,4
Kassörska i livsmedelsbutik	18,9	19,1	19,0	19,1	18,8	19,0
Lokförare	22,3	22,3	22,3	22,9	23,6	22,6
Försäljningschef på ett större företag	25,7	25,8	26,9	29,7	33,6	28,2
Städare	19,1	19,4	19,2	19,1	18,8	19,2
Läkare på vårdcentral	29,2	30,1	31,2	34,2	37,9	32,4
Stogsarbetare, som arbetar med motorsåg	22,6	23,0	23,1	23,8	24,0	23,3
Elektriker	22,9	22,7	22,9	23,2	23,7	23,0
Svetsare på mekanisk verkstad	21,9	22,0	22,2	22,5	22,8	22,3
Förskollärare	19,8	19,8	20,0	20,5	20,9	20,2
Sekreterare på ett kontor	20,0	20,2	20,5	20,8	21,0	20,6
Rektor på en skola	25,5	26,5	27,7	30,3	33,2	28,6

Tabell 9. Anser Du att skillnaderna mellan mäns och kvinnors löner är 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?

	IF Metall	Livs	Pappers	Skogs- och träfacket	Byggnads	Mälarna	Handels	Hotell- och restaurang-facket	Transport	Seko	Kommunal	LO totalt	Sif	Fackförbundets	SKTF	TCO totalt	SACO Privat	SACO Ställig	SACO Kommunal	SACO totalt	Samtliga
Lönerna är i stort sett rättvisa	11	14	13	14	12	9	11	23	12	13	6	10	7	9	5	6	8	9	8	8	9
Kvinnor har för låg lön i förhållande till män	81	78	80	80	80	86	84	69	80	79	89	83	91	87	93	91	87	86	88	87	86
Män har för låg lön i förhållande till kvinnor	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0
Tveksam, vet ej	9	8	7	5	7	5	5	8	8	8	4	7	2	4	2	2	5	4	4	4	5
Totalt	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Tabell 10. Anser Du att skillnaderna mellan mäns och kvinnors löner är 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?

	LO Kvinnor		Män		Alla	Män		Alla
	18–29 år	30–49 år	50–64 år	18–29 år		30–49 år	50–64 år	
Lönerna är i stort sett rättvisa	12	6	4	21	6	12	9	13
Kvinnor har för låg lön i förhållande till män	81	90	91	69	88	79	85	78
Män har för låg lön i förhållande till kvinnor	0	1	1	0	1	0	0	0
Tveksam, vet ej	7	4	5	10	5	9	6	8
Totalt	100	100	100	100	100	100	100	100
TCO								
Lönerna är i stort sett rättvisa	5*	6	5	11*	5	9	7	8
Kvinnor har för låg lön i förhållande till män	90*	93	93	88*	93	88	87	88
Män har för låg lön i förhållande till kvinnor	0*	0	1	0*	0	0	0	0
Tveksam, vet ej	6*	1	1	1*	2	4	6	4
Totalt	100	100	100	100	100	100	100	100
SACO								
Lönerna är i stort sett rättvisa	2*	4	5	14*	4	13	10	12
Kvinnor har för låg lön i förhållande till män	98*	93	92	79*	94	81	80	80
Män har för låg lön i förhållande till kvinnor	0*	1	0	0*	0	0	1	0
Tveksam, vet ej	0*	2	3	7*	2	6	9	7
Totalt	100	100	100	100	100	100	100	100

* Osäker skattning på grund av lågt urval.

Tabell 11. Anser Du att skillnaderna mellan mäns och kvinnors löner är 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?

	Arbetare		Män		Båda könen		
	Kvinnor Medlem i facket	Medlem endast i a-kassa	Varken facket eller a-kassa	Medlem i facket	Varken facket eller a-kassa	Medlem i facket	Varken facket eller a-kassa
Lönerna är i stort sett rättvisa	6	5	12	12	14	9	13
Kvinnor har för låg lön i förhållande till män	90	88	81	78	74	84	77
Män har för låg lön i förhållande till kvinnor	0	0	0	0	1	0	1
Tveksam, vet ej	4	7	7	9	10	7	9
Totalt	100	100	100	100	100	100	100

Tabell 12. Anser Du att skillnaderna mellan mäns och kvinnors löner är 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?

	Arbetare			30-49 år			50-64 år			Alla		
	18-29 år	30-49 år	50-64 år	Medlem i facket	Medlem endast i a-kassa*	Varken facket eller a-kassa	Medlem i facket	Medlem endast i a-kassa*	Varken facket eller a-kassa*	Medlem i facket	Medlem endast i a-kassa	Varken facket eller a-kassa
Lönerna är i stort sett rättvisa	16	14	17	9	9	9	9	9	6	28	7	13
Kvinnor har för låg lön i förhållande till män	74	76	72	84	86	82	89	68	84	83	84	77
Män har för låg lön i förhållande till kvinnor	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1
Tveksam, vet ej	9	10	11	6	5	7	5	4	7	7	7	9
Totalt	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

* Osäker skattning på grund av lågt urval.

Tabell 13. Anser Du att skillnaderna mellan mäns och kvinnors löner är 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?

	Stockholm	Göteborg	Malmö	Övr. större kommuner	Södra mellanbygden	Norra tätbygden	Norra glesbygden	Hela riket
Lönen är i stort sett rättvisa	13	11	14	11	7	7	8	10
Kvinnor har för låg lön i förhållande till män	81	84	79	82	85	88	84	83
Män har för låg lön i förhållande till kvinnor	1	0	0	0	0	1	1	0
Tveksam, vet ej	6	6	7	7	7	5	8	7
Totalt	100	100	100	100	100	100	100	100

Tabell 14: Anser Du att skillnaderna mellan mäns och kvinnors löner är 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?

LO	Kvinnor						Män		
	Född i Sverige			Född utanför Norden			Alla		
	Född i Sverige	Född utanför Norden	Alla	Född i Sverige	Född utanför Norden	Alla	Född i Sverige	Född utanför Norden	Alla
Lönerna är i stort sett rättvisa	5	17	6	13	23	13	23	13	
Kvinnor har för låg lön i förhållande till män	90	76	88	80	58	78	58	78	
Män har för låg lön i förhållande till kvinnor	1	1	1	0	0	0	0	0	
Tveksam, vet ej	5	6	5	7	19	8	19	8	
Totalt	100	100	100	100	100	100	100	100	

Tabell 15. Anser Du att skillnaderna mellan mäns och kvinnors löner är 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?

	1–10 anställda	11–49 anställda	50–99 anställda	100–499 anställda	500– anställda	Alla
Lönerna är i stort sett rättvisa	8	10	10	13	9	10
Kvinnor har för låg lön i förhållande till män	85	85	84	78	81	83
Män har för låg lön i förhållande till kvinnor	0	1	0	0	0	0
Tveksam, vet ej	6	5	6	9	10	7
Totalt	100	100	100	100	100	100

Tabell 16. Anser Du att skillnaderna mellan mäns och kvinnors löner är 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?

	Heltidsanställda					Samtliga
	Högst 16 000	16 001–20 000	20 001–24 000	24 001–30 000	30 001–	
Lönerna är i stort sett rättvisa	11	8	10	8	8	9
Kvinnor har för låg lön i förhållande till män	83	87	82	86	89	85
Män har för låg lön i förhållande till kvinnor	0	0	0	0	0	0
Tveksam, vet ej	6	5	8	5	3	6
Totalt	100	100	100	100	100	100

Tabell 17. Anser Du att de löneskillnader som finns mellan olika yrkesgrupper i samhället i stort är för stora, för små eller ungefär lagom?

	IF Metall	Livs	Pappers	Skogs- och träfacket	Byggnads	Mälarna	Handels	Hotell- och restaurangfacket	Transport	Seko	Kommunal	LO totalt	Sif	Fackförbundet ST	SKTF	TCO totalt	SACO privat	SACO ställig	SACO kommunal	SACO totalt	Samtliga
Löneskillnaderna är för stora	84	83	85	84	84	78	85	73	83	83	90	85	76	82	85	83	58	67	69	64	81
Löneskillnaderna är för små	1	1	0	1	0	7	1	3	2	1	1	1	5	0	0	2	11	10	7	9	3
Löneskillnaderna är lagom	12	12	10	11	14	13	12	19	13	11	7	11	17	15	11	12	24	17	17	20	12
Tveksam, vet ej	3	4	4	4	2	1	2	5	2	5	2	3	3	2	4	3	7	6	7	6	4
Totalt	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Tabell 18. Anser Du att de löneskillnader som finns mellan olika yrkesgrupper i samhället i stort är för stora, för små eller ungefär lagom?

LO	Kvinnor				Män				Alla
	18–29 år	30–49 år	50–64 år	Alla	18–29 år	30–49 år	50–64 år	Alla	
Löneskillnaderna är för stora	77	91	91	89	71	87	83	82	
	3	1	1	2	2	1	1	1	
	17	5	4	6	25	10	12	14	
	2	3	4	3	2	2	3	2	
	100	100	100	100	100	100	100	100	
Löneskillnaderna är för små	81*	86	91	87	64*	73	76	73	
	6*	1	2	2	4*	2	3	3	
	11*	11	5	8	29*	16	16	18	
	2*	2	2	2	3*	8	5	6	
	100	100	100	100	100	100	100	100	
Löneskillnaderna är lagom	79*	67	74	71	70*	51	61	57	
	2*	6	6	6	3*	16	12	13	
	11*	19	11	15	25*	27	23	25	
	8*	8	8	8	2*	6	4	5	
	100	100	100	100	100	100	100	100	

* Osäker skattning på grund av lågt urval.

Tabell 19. Anser Du att de löneskillnader som finns mellan olika yrkesgrupper i samhället i stort är för stora, för små eller ungefär lagom?

	Arbetare		Män		Båda könen	
	Kvinnor Medlem i facket	Medlem endast i a-kassa	Varken facket eller a-kassa	Medlem i facket	Medlem endast i a-kassa	Varken facket eller a-kassa
Löneskillnaderna är för stora	90	86	78	82	77	64
Löneskillnaderna är för små	2	2	1	1	0	4
Löneskillnaderna är lagom	6	6	19	14	21	28
Tveksam, vet ej	3	5	2	3	1	4
Totalt	100	100	100	100	100	100

Tabell 20. Anser Du att de löneskillnader som finns mellan olika yrkesgrupper i samhället i stort är för stora, för små eller ungefär lagom?

	Arbetare			30–49 år			50–64 år			Alla		
	Medlem i facket	Medlem endast i a-kassa*	Varken facket eller a-kassa	Medlem i facket	Medlem endast i a-kassa	Varken facket eller a-kassa*	Medlem i facket	Medlem endast i a-kassa*	Varken facket eller a-kassa*	Medlem i facket	Medlem endast i a-kassa	Varken facket eller a-kassa
Löneskillnaderna är för stora	75	78	64	89	88	75	87	72	86	86	80	70
Löneskillnaderna är för små	3	2	3	1	0	3	1	1	0	1	1	3
Löneskillnaderna är lagom	21	16	29	7	11	20	8	25	11	10	16	24
Tveksam, vet ej	2	4	4	3	1	1	3	3	3	3	3	3
Totalt	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

* Osäker skattning på grund av lågt urval.

Tabell 21. Anser Du att de löneskillnader som finns mellan olika yrkesgrupper i samhället i stort är för stora, för små eller ungefär lagom?

	LO							Hela riket
	Stockholm	Göteborg	Malmö	Övr större kommuner	Södra mellanbygden	Norra tätbygden	Norra glesbygden	
Löneskillnaderna är för stora	84	82	81	86	85	87	91	85
Löneskillnaderna är för små	3	1	2	1	1	1	1	1
Löneskillnaderna är lagom	9	15	17	10	12	9	7	11
Tveksam, vet ej	4	2	1	3	3	2	0	3
Totalt	100	100	100	100	100	100	100	100

Tabell 22. Anser du att de löneskillnader som finns mellan olika yrkesgrupper i samhället i stort är för stora, för små eller ungefär lagom?

LO	Kvinnor				Män					
	Född i Sverige		Född utanför Norden		Alla		Född i Sverige		Alla	
Löneskillnaderna är för stora	90	70	89	72	83	82				
Löneskillnaderna är för små	2	2	2	0	1	1				
Löneskillnaderna är lagom	5	20	6	20	14	14				
Tveksam, vet ej	3	8	3	8	2	2				
Totalt	100	100	100	100	100	100				

Tabell 23. Anser du att de löneskillnader som finns mellan olika yrkesgrupper i samhället i stort är för stora, för små eller ungefär lagom?

	1–10 anställda	11–49 anställda	50–99 anställda	100–499 anställda	500– anställda	Alla
Löneskillnaderna är för stora	86	87	86	87	80	85
Löneskillnaderna är för små	1	2	1	1	1	1
Löneskillnaderna är lagom	11	9	10	8	15	11
Tveksam, vet ej	3	3	3	3	4	3
Totalt	100	100	100	100	100	100

Tabell 24a. Olika faktors betydelse för löns storlek

Faktorer som har att göra med arbetets svårighetsgrad

	IF Metall	Livs	Pappers	Skogs- och träfacket	Byggnads	Mälarna	Handels	Hotell- och restaurangfacket	Transport	Seko	Kommunal	LO totalt	Sif	Fackförbundet ST	SKTF	TCO totalt	SACO Privat	SACO Statlig	SACO Kommunal	SACO totalt	Samtliga	
Fysiskt slitsamt arbete																						
Mycket viktig	26	33	19	28	19	37	25	37	33	29	35	30	8	16	18	13	5	5	8	6	20	
Viktig	40	37	40	39	48	37	42	34	38	35	38	40	38	38	34	38	32	28	28	30	38	
Ganska viktig	25	21	34	26	29	16	27	22	22	29	20	24	41	39	37	38	45	47	45	45	32	
Oviktig	6	7	6	5	3	8	5	4	5	6	5	5	12	7	11	11	17	18	16	17	9	
Vet ej	2	3	1	1	1	1	1	3	2	1	2	2	1	0	0	1	1	2	3	2	1	
Totalt	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
Svår fysisk miljö																						
Mycket viktig	41	42	34	37	33	44	42	50	38	41	47	43	19	25	23	26	15	12	15	15	32	
Viktig	37	35	44	41	48	36	40	28	40	37	32	36	50	52	46	47	46	49	45	46	42	
Ganska viktig	14	15	17	15	14	15	13	14	14	14	16	14	22	15	26	21	28	29	27	28	19	
Oviktig	6	6	4	6	4	5	5	5	5	7	4	5	9	7	6	6	9	9	12	10	6	
Vet ej	2	3	1	2	1	1	1	3	2	1	1	2	0	1	0	0	2	1	1	1	1	
Totalt	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
Enformigt arbete																						
Mycket viktig	12	20	7	17	12	15	12	11	16	14	14	13	7	11	6	7	3	2	3	3	9	
Viktig	27	27	23	25	18	25	23	27	24	23	23	24	15	13	18	15	9	13	12	11	19	
Ganska viktig	38	33	45	39	42	38	41	37	33	40	41	40	44	44	46	47	37	38	37	37	42	
Oviktig	20	15	24	17	26	20	22	22	22	19	18	20	34	32	30	30	50	46	45	48	28	
Vet ej	3	5	2	2	3	2	2	3	5	3	4	3	0	1	1	1	0	2	2	1	2	
Totalt	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
Psykiskt påfrestande arbete																						
Mycket viktig	29	33	24	29	22	37	32	42	34	32	46	35	18	22	25	24	17	11	27	19	29	
Viktig	39	34	45	37	40	35	46	37	33	43	39	40	52	46	51	52	55	62	50	55	47	
Ganska viktig	24	22	25	24	30	19	16	13	22	18	11	18	24	21	21	20	23	21	18	21	19	
Oviktig	4	7	4	8	5	8	5	5	8	5	3	4	6	11	3	4	4	4	4	4	4	
Vet ej	4	3	2	3	2	1	1	3	4	2	2	3	0	0	0	0	1	1	1	1	2	
Totalt	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	

	IF Metall	Livs	Pappers	Skogs- och träfacket	Byggnads	Mälarna	Handels	Hotell- och restaurang- facket	Transport	Seko	Kommunal	LO totalt	SIF	Fackförbun- det ST	SKTF	TCO totalt	SACO Privat	SACO Statlig	SACO Kommunal	SACO totalt	Samtliga	
Arbetsledande uppgifter																						
Mycket viktig	24	25	20	29	18	33	32	43	22	25	29	27	16	31	33	28	20	23	26	22	27	
Viktig	46	41	44	39	54	34	40	33	42	47	44	44	65	53	50	57	61	61	59	60	51	
Ganska viktig	22	24	32	24	19	27	21	17	22	19	22	22	17	12	13	13	17	14	13	15	17	
Oviktig	6	7	4	8	7	6	6	3	11	5	4	5	2	4	4	3	2	1	2	2	4	
Vet ej	3	4	0	1	2	1	2	4	3	3	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	1	
Totalt	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
Stort ansvar för dyrbara maskiner																						
Mycket viktig	27	35	33	33	23	24	21	30	31	28	21	26	12	17	19	15	6	5	8	6	19	
Viktig	35	33	40	34	36	31	37	34	33	37	34	35	42	38	42	41	40	40	35	38	38	
Ganska viktig	23	21	21	22	31	31	28	21	22	25	30	26	40	37	31	36	44	44	39	42	32	
Oviktig	11	7	6	8	9	13	12	9	11	6	11	10	5	7	8	7	10	10	17	12	10	
Vet ej	4	4	0	3	1	1	2	5	3	4	3	3	1	1	0	1	0	2	1	1	2	
Totalt	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
Stort ansvar för vård och omsorg av människor																						
Mycket viktig	50	60	51	53	51	48	59	65	52	63	76	63	42	52	64	57	30	33	45	36	56	
Viktig	31	27	39	27	37	29	31	25	34	26	20	27	47	33	29	35	53	53	40	49	33	
Ganska viktig	13	6	8	13	7	16	7	6	9	7	1	7	8	13	6	6	12	11	12	12	7	
Oviktig	3	3	1	4	4	5	2	2	3	3	1	2	2	1	1	1	4	2	1	3	2	
Vet ej	3	4	0	2	1	2	1	3	2	1	1	2	0	0	0	0	0	1	1	0	1	
Totalt	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	

Tabell 24.b. Olika faktorerers betydelse för lönens storlek

Faktorer som har att göra med den enskilda personen

	IF Metall	Livs	Pappers	Skogs- och träfacket	Byggnads	Mälarna	Handels	Hotell- och restaurangfacket	Transport	Seko	Kommunal	LO totalt	Sif	Fackförbundet ST	SKTF	TCO totalt	SACO Privat	SACO Statlig	SACO Kommunal	SACO totalt	Samtliga	
Personens ålder																						
Mycket viktig	5	11	6	7	4	16	7	12	10	6	11	9	1	4	9	4	6	1	5	5	6	
Viktig	16	18	15	16	23	17	17	19	17	21	21	19	15	14	13	17	14	16	18	16	18	
Ganska viktig	29	32	34	32	33	32	36	30	33	34	31	32	37	32	39	35	29	32	34	31	33	
Oviktig	45	34	41	41	39	34	38	37	38	35	34	38	48	50	39	43	51	50	43	48	41	
Vet ej	5	5	4	3	1	1	2	3	2	4	3	3	0	0	0	1	0	0	1	0	2	
Totalt	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
Utbildningens längd																						
Mycket viktig	9	13	10	11	8	21	10	19	11	12	19	14	7	8	13	14	13	11	23	16	14	
Viktig	33	30	38	25	35	30	34	36	30	41	40	36	33	40	35	41	46	54	50	49	40	
Ganska viktig	40	40	35	42	37	31	39	31	37	33	28	34	39	36	41	32	31	25	20	26	32	
Oviktig	15	13	15	19	19	17	15	12	18	13	11	14	20	15	11	13	10	10	5	8	13	
Vet ej	3	5	2	3	1	1	2	2	5	1	2	2	1	0	0	1	0	0	1	0	1	
Totalt	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
Lång tid i yrket																						
Mycket viktig	21	27	23	32	16	31	26	36	32	25	37	30	13	17	21	19	18	10	21	17	24	
Viktig	48	42	48	37	51	41	49	44	39	45	40	43	52	45	51	48	44	47	50	47	45	
Ganska viktig	24	23	23	21	21	19	19	16	22	23	18	21	31	25	26	27	30	32	25	29	25	
Oviktig	4	5	5	7	11	8	4	3	5	7	3	5	4	13	2	6	8	10	5	7	5	
Vet ej	3	4	1	2	0	1	1	2	2	1	1	2	0	0	0	0	0	1	0	0	1	
Totalt	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
Lång anställningstid hos samma arbetsgivare																						
Mycket viktig	21	26	20	26	13	16	26	30	25	19	24	23	4	13	16	10	5	3	8	6	16	
Viktig	34	36	34	30	21	32	37	40	35	35	32	33	32	25	31	27	22	13	25	21	29	
Ganska viktig	31	25	33	31	34	30	26	18	27	29	31	30	42	33	32	39	37	44	37	39	35	
Oviktig	11	9	11	11	31	21	9	10	10	13	10	12	22	28	21	23	36	39	30	34	20	
Vet ej	3	3	1	2	0	1	2	2	2	4	2	2	0	0	0	0	0	1	0	0	1	
Totalt	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	

	IF Metall	Livs	Pappers	Skogs- och träfacket	Byggnads	Mälarna	Handels	Hotell- och restaurang- facket	Transport	Seko	Kommunal	LO totalt	SIF	Fackförbun- det ST	SKTF	TCO totalt	SACO Privat	SACO Statlig	SACO Kommunal	SACO totalt	Samtliga	
Skicklighet i arbetet																						
Mycket viktig	43	47	38	48	40	55	50	53	46	51	56	50	49	63	56	60	69	59	62	64	56	
Viktig	45	39	52	38	44	34	39	37	40	39	34	38	47	33	40	35	30	36	32	32	36	
Ganska viktig	8	9	7	11	11	10	8	6	9	8	7	8	5	3	3	4	1	3	3	2	6	
Oviktig	1	1	1	1	5	0	2	3	2	1	2	2	0	0	0	0	0	0	1	0	1	
Vet ej	3	3	1	2	0	0	2	2	3	1	1	2	0	0	0	1	0	1	1	1	1	
Totalt	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
Bred och mångsidig erfarenhet från arbetslivet																						
Mycket viktig	27	28	20	26	25	36	23	30	28	31	37	30	19	24	28	24	14	11	22	16	26	
Viktig	40	34	41	38	49	36	48	46	40	41	41	42	52	50	50	49	50	46	44	47	45	
Ganska viktig	27	28	33	28	17	22	23	17	23	19	18	21	24	25	17	23	31	37	27	31	23	
Oviktig	3	6	5	6	7	5	5	5	6	8	3	4	4	1	5	4	5	4	6	5	4	
Vet ej	3	4	1	2	1	0	1	3	3	2	2	2	0	0	0	0	0	1	1	1	1	
Totalt	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
Att hinna med mycket i arbetet																						
Mycket viktig	12	17	4	22	11	28	13	18	13	11	10	12	8	19	9	9	12	6	6	9	10	
Viktig	35	34	37	34	44	35	37	47	35	30	30	34	46	36	34	40	43	40	37	40	38	
Ganska viktig	41	36	46	37	36	31	36	25	36	43	44	40	37	38	52	43	39	43	46	42	41	
Oviktig	8	10	11	6	8	5	12	7	13	11	13	11	9	6	4	7	6	8	9	7	9	
Vet ej	4	4	2	2	0	1	2	3	4	5	3	3	1	1	0	1	0	2	1	1	2	
Totalt	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
Att utföra arbetet väl																						
Mycket viktig	48	46	41	53	47	60	50	59	46	47	56	52	38	47	45	48	44	40	48	44	50	
Viktig	39	40	47	36	44	32	40	30	43	47	36	38	52	47	48	45	50	51	46	49	42	
Ganska viktig	9	9	10	8	7	6	8	7	6	4	5	7	10	5	7	6	6	8	5	6	6	
Oviktig	1	1	0	1	2	1	1	1	2	2	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	
Vet ej	3	4	1	2	0	1	1	2	2	1	1	2	0	0	0	1	0	1	0	0	1	
Totalt	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	

	IF Metall	Livs	Pappers	Skogs- och träfacket	Byggnads	Mälarna	Handels	Hotell- och restaurangfacket	Transport	Seko	Kommunal	LO totalt	Sif	Fackförbundet ST	SKTF	TCO totalt	SACO Privat	SACO Ställig	SACO Kommunal	SACO totalt	Samtliga	
Att arbeta självständigt och ta egna initiativ																						
Mycket viktig	37	40	33	41	29	49	38	43	37	37	45	40	35	33	46	37	31	32	35	32	38	
Viktig	44	40	48	47	50	40	47	42	43	46	42	44	50	59	44	53	53	58	57	55	49	
Ganska viktig	13	15	17	10	18	9	12	12	17	8	11	12	14	7	10	10	15	10	7	11	11	
Oviktig	2	1	1	1	3	1	3	2	1	4	1	2	1	1	0	1	1	1	0	1	1	
Vet ej	3	4	1	2	0	0	1	2	3	4	1	2	0	0	0	0	1	1	0	1	1	
Totalt	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	

Tabell 24c. Olika faktorerers betydelse för lönens storlek

Faktorer som har att göra med arbetsmarknaden

	IF Metall	Livs	Pappers	Skogs- och träfacket	Byggnads	Mälarna	Handels	Hotell- och restaurangfacket	Transport	Seko	Kommunal	LO totalt	Sff	Fackförbundet ST	SKTF	TCO totalt	SACO Privat	SACO Ställing	SACO	Kommunal	SACO totalt	Samtliga	
Det råder stor brist på arbetskraft inom yrket																							
Mycket viktig	13	17	14	14	23	16	11	14	16	15	23	17	12	8	12	13	13	8	10	10	11	15	
Viktig	35	30	29	33	34	39	31	29	31	33	36	34	33	33	42	37	45	35	34	34	39	36	
Ganska viktig	33	34	41	35	33	33	39	36	36	36	30	33	41	38	33	35	31	43	36	36	35	35	
Oviktig	12	10	13	13	10	10	16	15	14	15	8	11	13	21	11	13	12	13	17	17	14	12	
Vet ej	7	8	3	5	0	2	3	6	3	2	4	4	1	1	1	2	0	1	2	2	1	2	
Totalt	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
Storvinst i företaget																							
Mycket viktig	27	28	27	28	21	32	26	29	24	25	24	25	19	13	16	15	11	6	9	9	9	14	
Viktig	35	33	36	33	42	33	34	33	31	33	32	34	39	28	35	36	40	30	37	37	37	33	
Ganska viktig	27	27	31	26	26	27	29	27	30	28	24	26	32	45	30	33	35	42	33	33	36	36	
Oviktig	8	8	5	11	11	8	10	6	12	11	14	11	10	13	17	14	15	20	19	18	18	13	
Vet ej	3	5	2	2	1	1	2	4	3	4	6	4	1	1	2	1	0	2	2	2	1	3	
Totalt	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	

Tabell 25a. Olika faktorer betydelse för löns storlek
Faktorer som har att göra med arbetets svårighetsgrad

LO	Män					Alla
	18-29 år	30-49 år	50-64 år	18-29 år	30-49 år	
Fysiskt slitsamt arbete						
Mycket viktig	33	37	35	19	25	30
Viktig	37	39	43	41	39	38
Ganska viktig	23	20	15	33	29	25
Oviktig	4	3	5	7	6	5
Vet ej	2	1	3	0	2	2
Totalt	100	100	100	100	100	100
Svår fysisk miljö						
Mycket viktig	49	51	51	34	34	40
Viktig	36	31	30	44	41	38
Ganska viktig	9	13	14	18	17	14
Oviktig	5	4	4	5	5	7
Vet ej	1	1	1	1	2	2
Totalt	100	100	100	100	100	100
Enformigt arbete						
Mycket viktig	11	17	16	6	11	14
Viktig	21	25	24	15	24	30
Ganska viktig	36	41	39	42	43	36
Oviktig	31	13	16	36	18	15
Vet ej	2	3	5	1	4	4
Totalt	100	100	100	100	100	100
Psykiskt påfrestande arbete						
Mycket viktig	45	48	43	25	26	28
Viktig	38	37	40	40	44	40
Ganska viktig	10	10	13	27	23	20
Oviktig	4	2	3	7	4	8
Vet ej	2	3	1	1	3	4
Totalt	100	100	100	100	100	100

LO	Kvinnor				Män				Alla	
	18-29 år	30-49 år	50-64 år	Alla	18-29 år	30-49 år	50-64 år	Alla		
Arbetsledande uppgifter										
Mycket viktig	31	29	33	31	24	25	25	25	25	25
Viktig	40	48	39	44	43	47	39	44	44	44
Ganska viktig	22	18	21	20	25	20	27	23	23	23
Oviktig	5	3	5	4	7	5	8	6	6	6
Vet ej	2	2	3	2	0	3	2	2	2	2
Totalt	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Stort ansvar för dyrbara maskiner										
Mycket viktig	15	23	26	23	16	29	38	29	29	29
Viktig	36	36	30	34	31	36	38	35	35	35
Ganska viktig	31	27	26	28	38	24	16	25	25	25
Oviktig	14	11	11	12	15	8	5	9	9	9
Vet ej	3	3	6	4	1	2	2	2	2	2
Totalt	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Stort ansvar för vård och omsorg av människor										
Mycket viktig	63	78	78	75	42	54	56	52	52	52
Viktig	30	18	16	19	40	33	30	33	33	33
Ganska viktig	3	2	3	3	13	9	10	10	10	10
Oviktig	3	1	1	1	6	2	3	3	3	3
Vet ej	1	1	2	1	0	2	2	2	2	2
Totalt	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Tabell 25b. Olika faktors betydelse för löns storlek

Faktorer som har att göra med den enskilda personen

	LO				Män				Alla
	Kvinnor		Män		18-29 år		50-64 år		
	18-29 år	30-49 år	50-64 år	Alla	18-29 år	30-49 år	50-64 år	Alla	
Personens ålder									
Mycket viktig	6	9	13	10	4	8	9	8	
Viktig	17	19	22	17	14	16	22	17	
Ganska viktig	30	32	32	31	30	32	36	32	
Oviktig	46	36	29	35	51	41	29	40	
Vet ej	1	4	5	4	0	3	4	3	
Totalt	100	100	100	100	100	100	100	100	
Utbildningens längd									
Mycket viktig	16	16	21	17	7	11	13	11	
Viktig	36	41	39	40	24	34	38	33	
Ganska viktig	34	31	28	30	44	36	34	37	
Oviktig	13	11	10	11	25	16	11	17	
Vet ej	1	1	3	2	0	3	4	3	
Totalt	100	100	100	100	100	100	100	100	
Lång tid i yrket									
Mycket viktig	31	38	35	36	21	22	32	24	
Viktig	42	40	45	42	42	45	44	44	
Ganska viktig	19	17	16	17	26	25	18	24	
Oviktig	6	3	3	3	11	5	4	6	
Vet ej	1	1	2	2	0	3	2	2	
Totalt	100	100	100	100	100	100	100	100	
Lång anställningstid hos samma arbetsgivare									
Mycket viktig	26	29	25	27	14	19	25	20	
Viktig	34	31	36	33	36	31	32	32	
Ganska viktig	30	29	26	28	33	33	30	32	
Oviktig	10	9	10	9	17	15	11	14	
Vet ej	1	2	4	2	1	2	2	2	
Totalt	100	100	100	100	100	100	100	100	

LO	Kvinnor				Män				Alla	
	18-29 år	30-49 år	50-64 år	Alla	18-29 år	30-49 år	50-64 år	Alla		
Skicklighet i arbetet										
Mycket viktig	50	57	59	56	45	45	45	45	45	
Viktig	34	34	34	34	40	42	44	42	42	
Ganska viktig	12	6	6	7	10	9	6	9	9	
Oviktig	3	1	0	1	4	1	3	2	2	
Vet ej	1	2	2	2	0	2	2	2	2	
Totalt	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
Bred och mångsidig erfarenhet från arbetslivet										
Mycket viktig	26	35	41	35	18	24	34	26	26	
Viktig	40	42	40	41	42	44	42	43	43	
Ganska viktig	27	19	14	19	29	25	17	23	23	
Oviktig	5	2	3	3	11	4	4	6	6	
Vet ej	1	2	2	2	0	3	3	2	2	
Totalt	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
Att hinna med mycket i arbetet										
Mycket viktig	12	10	10	11	9	12	18	13	13	
Viktig	34	31	34	33	41	36	31	36	36	
Ganska viktig	36	43	41	41	38	40	39	39	39	
Oviktig	15	12	10	11	13	9	9	10	10	
Vet ej	3	4	4	4	0	3	3	2	2	
Totalt	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
Att utföra arbetet väl										
Mycket viktig	58	57	57	57	46	48	49	48	48	
Viktig	30	36	37	35	43	41	40	41	41	
Ganska viktig	11	6	3	6	8	7	8	8	8	
Oviktig	1	1	1	1	2	1	1	1	1	
Vet ej	1	1	2	1	1	3	2	2	2	
Totalt	100	100	100	100	100	100	100	100	100	

LO	Kvinnor				Män				Alla
	18-29 år	30-49 år	50-64 år	Alla	18-29 år	30-49 år	50-64 år	Alla	
Att arbeta självständigt och ta egna initiativ									
Mycket viktig	37	46	51	46	27	33	46	35	
Viktig	43	43	37	41	44	50	42	46	
Ganska viktig	17	9	8	10	25	13	9	15	
Oviktig	2	1	1	1	4	2	1	2	
Vet ej	1	2	3	2	0	3	2	2	
Totalt	100	100	100	100	100	100	100	100	

Tabell 25c. Olika faktors betydelse för löns storlek

Faktorer som har att göra med arbetsmarknaden

	LO					Alla	Män			Alla
	Kvinnor		Män							
	18-29 år	30-49 år	50-64 år	18-29 år	30-49 år	50-64 år	18-29 år	30-49 år	50-64 år	Alla
Det råder stor brist på arbetskraft inom yrket										
Mycket viktig	14	23	21	13	15	16	14	14	14	14
Viktig	31	37	32	30	36	33	33	33	33	33
Ganska viktig	35	29	32	39	35	34	36	36	36	36
Oviktig	15	8	8	18	11	14	13	13	13	13
Vet ej	4	4	7	1	4	4	3	3	4	3
Totalt	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Stor vinst i företaget										
Mycket viktig	19	27	30	16	24	28	23	23	23	23
Viktig	33	36	28	39	35	35	36	36	36	36
Ganska viktig	30	24	19	34	29	22	28	28	28	28
Oviktig	17	9	13	10	9	12	10	10	12	10
Vet ej	1	4	9	0	3	4	3	3	4	3
Totalt	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Tabell 26. Anser Du att skillnaderna mellan mäns och kvinnors löner är 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? Förändringar mellan åren 1993, 1998, 2002 och 2006

	LO Kvinnor				Män				Alla				TCO Kvinnor				Män				Alla				SACO Kvinnor				Män				Alla				
	93	98	02	06	93	98	02	06	93	98	02	06	93	98	02	06	93	98	02	06	93	98	02	06	93	98	02	06	93	98	02	06	93	98	02	06	
Lönerna är i stort sett rättvisa	7	7	5	6	12	12	11	13	9	10	8	10	3	4	4	5	14	17	13	8	8	9	7	6	3	7	4	4	4	14	16	11	12	9	12	7	8
Nej, kvinnor har för låg lön i förhållande till män	89	89	92	88	81	81	82	78	85	85	87	83	94	94	95	93	83	79	82	88	89	88	90	91	95	91	95	94	77	78	82	80	85	84	88	87	
Nej, män har för låg lön i förhållande till kvinnor	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Tveksam, vet ej	4	4	3	5	7	7	7	8	6	5	5	7	3	2	1	2	3	4	5	4	3	3	3	2	2	2	2	1	2	9	6	7	7	6	4	5	4
Totalt	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	

Tabell 27a. Anser Du att skillnaderna mellan mäns och kvinnors löner är 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? Förändringar mellan åren 1993, 1998, 2002 och 2006

	Industrifacket Metall				Livs Medeltal*				Pappers				Skogs- och träfacket Mälarna				Handels				Hotell- och restaurangfacket				Seko				Kommunal							
	93	98	02	93	98	02	93	98	02	06	93	98	02	06	93	98	02	06	93	98	02	06	93	98	02	06	93	98	02	06	93	98	02	06		
Lönerna är i stort sett rättvisa	11	13	13	15	12	11	14	14	10	13	10	14	..	15	14	9	6	11	9	11	..	10	12	23	10	12	9	13	7	6
Nej, kvinnor har för låg lön i förhållande till män	81	81	80	77	77	81	81	..	81	78	84	80	80	80	..	80	82	86	87	85	88	84	..	74	82	69	87	86	86	79	89	90
Nej, män har för låg lön i förhållande till kvinnor	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	..	1	1	0	0	0	1	0	0	0
Tveksam, vet ej	8	6	7	10	8	7	9	..	5	8	5	7	10	5	..	4	4	5	7	4	3	5	..	15	5	8	3	2	5	8	4	3
Totalt	100	100	100	100	100	100	100	..	100	100	100	100	100	100	..	100	100	100	100	100	100	100	..	100	100	100	100	100	100	100	100	100

*1/1-06 gick Industrifacket och Metall ihop.

Tabell 27b. Anser Du att skillnaderna mellan mäns och kvinnors löner är 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? Förändringar mellan åren 1993, 1998, 2002 och 2006

	LO totalt				SIF				Fackförbundet ST				SKTF				TCO totalt				SACO Privat				SACO Statlig				SACO Kommunal				SACO totalt							
	93	98	02	06	93	98	02	06	93	98	02	06	93	98	02	06	93	98	02	06	93	98	02	06	93	98	02	06	93	98	02	06	93	98	02	06	93	98	02	06
Lönerna är i stort sett rättvisa	9	10	8	10	9	10	12	7	9	14	5	9	5	9	5	3	6	5	8	9	7	6	11	12	8	9	10	8	9	10	8	9	7	12	4	8	9	12	7	8
Nej, kvinnor har för låg lön i förhållande till män	85	87	83	89	85	84	91	88	81	90	87	91	95	93	89	88	90	91	80	83	83	87	86	84	87	86	84	87	86	88	85	92	88	85	84	88	87	88	88	87
Nej, män har för låg lön i förhållande till kvinnor	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tveksam, vet ej	6	5	7	2	5	4	2	3	5	4	4	2	1	2	3	3	3	2	9	6	5	5	6	5	5	6	5	4	5	3	4	4	6	4	5	4				
Totalt	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100				

Tabell 28. Anser Du att skillnaderna mellan mäns och kvinnors löner är 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? Förändringar mellan åren 1993, 1998, 2002 och 2006

	Kvinnor 18–29 år			Kvinnor 30–49 år			Kvinnor 50–64 år			Alla kvinnor			Män 18–29 år			Män 30–49 år			Män 50–64 år			Alla män								
	93	98	02	06	93	98	02	06	93	98	02	06	93	98	02	06	93	98	02	06	93	98	02	06						
Lönerna är i stort sett rättvisa	14	10	11	12	5	4	3	6	3	9	4	4	7	5	6	17	21	16	21	10	11	11	12	10	6	8	9	12	11	13
Nej, kvinnor har för låg lön i förhållande till män	82	86	86	81	91	91	93	90	91	90	94	91	89	89	92	88	73	71	74	69	83	81	82	79	85	89	87	81	82	78
Nej, män har för låg lön i förhållande till kvinnor	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Tveksam, vet ej	4	4	3	7	4	5	4	4	6	1	2	5	4	3	5	10	8	10	10	7	7	7	7	9	5	5	6	7	7	8
Totalt	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Tabell 29. Anser Du att de löneskillnader som finns mellan olika yrkesgrupper i samhället i stort är för stora, för små eller ungefär lagom?
Förändringar mellan åren 1993, 1998, 2002 och 2006

	LO Kvinnor				Män				Alla				TCO Kvinnor				Män				Alla				SACO Kvinnor				Män				Alla			
	93	98	02	06	93	98	02	06	93	98	02	06	93	98	02	06	93	98	02	06	93	98	02	06	93	98	02	06	93	98	02	06	93	98	02	06
Löneskillnaderna är för stora	91	91	90	89	83	81	83	82	86	86	87	85	85	85	90	87	69	74	74	73	78	81	84	83	67	69	76	71	42	42	52	57	53	55	63	64
Löneskillnaderna är för små	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	4	4	5	3	2	3	3	2	9	11	4	6	22	24	9	13	16	18	7	9
Löneskillnaderna är lagom	5	5	6	6	14	15	13	14	10	10	10	10	10	10	6	8	24	21	18	16	14	11	12	16	17	13	15	31	28	35	25	24	22	25	24	20
Tveksam, vet ej	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	4	3	2	2	3	1	3	6	4	2	2	3	8	3	7	8	5	6	4	5	7	5	5	6
Totalt	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Tabell 30a. Anser Du att de löneskillnader som finns mellan olika yrkesgrupper i samhället i stort är för stora, för små eller ungefär lagom?
Förändringar mellan åren 1993, 1998, 2002 och 2006

	Industrifacket Metall				Livs FifMetall*				Pappers				Skogs-och träfacket				Målarna				Handels				Hotell-och restaurangfacket				Seko				Kommunal			
	93	98	02	06	93	98	02	06	93	98	02	06	93	98	02	06	93	98	02	06	93	98	02	06	93	98	02	06	93	98	02	06	93	98	02	06
Löneskillnaderna är för stora	86	84	80	78	78	84	84	82	83	87	84	..	75	86	78	85	84	86	85	..	81	82	73	85	86	83	83	83	91	93	92	90
Löneskillnaderna är för små	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	0	..	1	1	1	5	2	1	1	..	1	1	2	3	1	3	0	1	1	1	2	1
Löneskillnaderna är lagom	10	11	15	16	19	12	12	14	12	9	11	..	20	12	13	10	9	10	12	..	11	14	19	10	10	15	11	6	4	4	7	7
Tveksam, vet ej	3	3	3	5	2	3	3	3	4	3	4	..	4	1	1	4	2	2	2	..	7	2	5	4	1	2	5	2	2	2	2	2
Totalt	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	..	100	100	100	100	100	100	100	..	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

*1/1-06 gick Industrifacket och Metall ihop.

Tabell 30b. Anser Du att de löneskillnader som finns mellan olika yrkesgrupper i samhället i stort är för stora, för små eller ungefär lagom?

Förändringar mellan åren 1993, 1998, 2002 och 2006

	LO totalt				SIF				Fackförbundet ST				SKTF				TCO totalt				SACO Privat				SACO Statlig				SACO Kommunal				SACO totalt			
	93	98	02	06	93	98	02	06	93	98	02	06	93	98	02	06	93	98	02	06	93	98	02	06	93	98	02	06	93	98	02	06	93	98	02	06
Löneskillnaderna är för stora	86	86	87	85	68	80	74	76	80	79	87	82	85	88	92	85	78	81	84	83	35	40	54	58	56	53	61	67	63	66	71	69	53	55	63	64
Löneskillnaderna är för små	1	2	1	1	3	4	6	5	1	4	1	0	2	1	2	0	2	3	3	2	27	28	9	11	13	16	9	10	11	12	5	7	16	18	7	9
Löneskillnaderna är lagom	10	10	10	11	26	15	18	17	13	13	10	15	10	5	5	11	16	14	11	12	35	28	33	24	24	26	23	17	18	18	19	17	24	22	25	20
Tveksam, vet ej	3	2	2	3	3	1	2	3	6	4	2	2	2	3	6	1	4	4	2	2	3	4	4	7	7	5	7	6	8	4	5	7	7	5	5	6
Totalt	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Tabell 31. Anser Du att de löneskillnader som finns mellan olika yrkesgrupper i samhället i stort är för stora, för små eller ungefär lagom? Förändringar mellan åren 1993, 1998, 2002 och 2006

LO	Kvinnor 18–29 år			Kvinnor 30–49 år			Kvinnor 50–64 år			Alla kvinnor			Män 18–29 år			Män 30–49 år			Män 50–64 år			Alla män										
	93	98	02	06	93	98	02	06	93	98	02	06	93	98	02	06	93	98	02	06	93	98	02	06								
Löneskillnaderna är för stora	89	89	87	77	92	93	89	91	90	91	93	91	91	91	90	89	75	78	78	71	85	80	85	87	86	84	85	83	81	83	82	
Löneskillnaderna är för små	1	4	3	3	0	1	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	0	2	2	1	2	1	1	
Löneskillnaderna är lagom	8	6	9	17	5	4	8	5	5	4	4	4	5	5	6	6	18	19	18	25	12	17	12	10	12	10	10	12	14	15	13	14
Tveksam, vet ej	2	1	1	2	3	2	2	3	3	2	1	4	3	2	2	3	5	1	3	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	3	2	
Totalt	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Tabell 32a. Olika faktorerers betydelse för lönens storlek

Faktorer som har ett stort värde med arbetets svårighetsgrad. Förändringar mellan åren 1988, 1993, 1998, 2002 och 2006

	LO		Män		Alla		TCO		Män		Alla		SACO		Män		Alla																														
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män																													
Fysiskt slitsamt arbete	88	93	98	02	06	88	93	98	02	06	88	93	98	02	06	88	93	98	02	06																											
Mycket viktig	39	33	36	39	35	30	23	24	26	25	34	28	30	32	30	19	17	17	16	10	8	4	6	7	16	13	12	13	10	12	11	10	7	6	7	11	6	5	7	10	11	8	6				
Viktig	38	41	37	40	38	40	39	41	39	38	41	38	39	40	41	44	45	40	40	45	34	42	37	34	43	39	44	39	38	40	44	36	36	31	33	29	29	28	28	36	35	32	32	30			
Totalt	77	74	73	76	76	68	63	67	64	72	69	68	71	69	60	61	62	57	55	42	46	43	41	59	52	56	52	51	50	56	47	46	38	39	36	40	34	33	43	45	43	40	36				
Svår fysisk miljö, t.ex buller, smuts, fartiga ämnen	48	48	45	46	51	43	38	36	36	46	43	40	41	43	32	30	28	30	31	22	19	16	16	15	27	26	24	25	26	15	19	20	19	18	11	11	12	14	11	12	15	16	17	15			
Mycket viktig	32	34	35	33	31	35	44	41	39	41	34	39	38	36	44	43	53	44	44	50	48	55	50	53	46	45	53	46	47	45	42	43	44	43	45	46	47	47	50	45	44	45	46	46			
Viktig	80	82	80	79	82	78	82	77	75	77	80	82	78	77	79	76	73	81	74	75	72	67	71	66	69	73	71	77	71	73	60	61	63	63	61	56	57	59	61	61	57	59	61	63	61		
Totalt	17	18	18	19	16	16	16	15	11	17	17	16	17	13	9	8	8	10	7	4	6	4	6	5	6	7	6	9	7	4	6	3	4	4	1	4	5	4	2	3	5	4	4	3			
Enformigt arbete	29	30	29	25	24	27	28	27	24	24	28	29	27	25	24	22	20	25	19	15	18	17	19	17	15	21	19	23	19	15	20	21	15	13	10	13	10	12	13	13	15	15	13	13	11		
Mycket viktig	46	48	47	44	40	43	44	42	39	34	45	46	43	42	37	31	28	33	29	23	22	23	23	23	21	27	26	29	28	22	24	27	18	17	13	14	14	14	17	17	15	18	20	17	17	14	
Viktig	39	39	41	49	46	28	25	28	31	26	33	31	34	40	35	27	23	31	37	29	21	16	18	19	14	24	20	27	30	24	26	22	21	29	23	14	16	17	19	15	19	19	19	24	19		
Totalt	39	41	41	34	38	38	44	41	41	42	39	43	41	38	40	52	53	54	47	49	59	49	52	59	58	55	51	53	51	52	52	50	55	53	55	55	53	51	55	55	54	51	53	54	55		
Psyiskt påfrestande arbete	78	80	82	83	84	66	69	69	72	68	72	74	75	78	75	79	76	85	84	78	80	65	70	78	72	79	71	80	81	76	78	72	76	82	78	69	68	74	70	73	70	72	78	74			
Mycket viktig	26	25	30	35	31	25	22	20	25	25	25	24	25	30	27	33	32	32	33	25	17	19	21	17	29	26	27	28	28	24	33	31	35	28	21	20	20	23	17	22	26	25	29	22			
Viktig	43	46	39	41	44	36	43	45	42	44	39	44	42	42	44	44	51	52	52	53	54	55	57	61	64	48	52	54	55	57	59	57	55	55	54	57	59	54	57	59	56	62	56	57	57	56	60
Totalt	69	71	69	76	74	61	65	65	67	68	64	68	67	72	71	77	83	84	84	86	79	72	76	82	81	77	78	81	83	84	83	90	86	90	86	75	77	79	79	79	78	83	82	85	83		
Stort ansvar för dyrbara maskiner	24	26	26	24	23	37	32	25	30	29	31	29	26	27	26	17	16	17	18	16	21	17	14	14	12	19	17	16	17	15	8	11	13	11	6	9	10	11	13	7	9	11	12	12	6		
Mycket viktig	37	33	39	35	34	32	34	42	38	35	34	40	37	35	41	41	38	39	42	40	41	44	45	41	40	39	41	41	43	41	47	37	34	41	41	43	34	41	41	43	42	43	42	41	45	40	38
Viktig	61	59	65	59	56	69	66	67	68	64	65	63	66	64	60	58	57	55	57	55	63	57	55	58	56	60	57	55	58	56	51	52	60	48	40	50	51	54	55	49	51	52	57	52	44		
Totalt	73	68	74	75	75	58	54	46	53	52	65	61	59	64	63	62	54	60	66	66	38	33	40	38	52	44	51	56	57	54	52	50	55	43	28	29	30	39	28	39	39	40	47	36			
Stort ansvar för vård och omsorg av människor	22	25	21	18	19	27	32	36	32	33	25	29	25	27	31	37	36	29	28	48	52	52	47	51	38	44	41	36	35	37	41	35	46	48	49	52	45	53	43	44	47	40	49				
Mycket viktig	95	93	95	93	95	85	86	82	85	85	90	90	88	89	90	93	91	96	95	94	86	85	86	87	89	90	88	92	92	91	89	91	90	89	76	78	82	84	81	82	83	87	87	85			

Tabell 32b. Olika faktorerers betydelse för lönens storlek

Faktorer som har att göra med den enskilda personen. Förändringar mellan åren 1988, 1993, 1998, 2002 och 2006

	LO			TCO			SACO		
	Kvinnor	Män	Alla	Kvinnor	Män	Alla	Kvinnor	Män	Alla
Ålder	88 93 98 02 06 88 93 98 02 06 88 93 98 02 06 88 93 98 02 06 88 93 98 02 06								
Mycket viktig	14 9 8 9 10 12 7 6 6 8 13 8 7 8 9 7 5 6 7 5 4 3 4 2 6 5 5 6 4 4 6 3 3 4 3 3 5 3 5 3 5 4 4 4 3 5								
Viktig	20 21 20 20 19 19 16 17 19 20 18 18 19 24 21 17 18 19 19 20 12 14 14 22 20 15 17 17 21 21 20 15 16 13 11 14 17 16 17 16 17 16								
Totalt	34 30 28 29 30 31 26 22 22 25 32 28 25 26 27 31 26 23 25 24 24 15 18 16 28 25 20 23 22 21 27 24 23 19 16 16 17 22 20 21 20 20 20								
Utbildningens längd									
Mycket viktig	20 17 18 20 17 17 16 11 12 11 18 17 14 16 14 22 18 16 17 18 13 9 14 7 6 18 14 16 13 14 30 26 24 26 18 21 22 21 17 14 25 23 22 21 16								
Viktig	41 41 39 40 40 38 36 38 37 33 39 38 38 39 36 42 43 46 44 41 44 40 32 41 39 43 42 41 43 41 50 54 52 54 50 45 50 48 46 48 47 52 50 50 49								
Totalt	61 58 57 60 57 55 52 49 49 44 57 55 52 55 50 64 61 62 61 59 57 49 46 48 45 61 56 57 56 54 80 80 76 80 68 66 72 69 63 62 72 75 72 71 65								
Lång tid i yrket									
Mycket viktig	31 28 30 35 36 29 26 23 25 24 30 27 27 30 30 24 22 23 25 22 14 12 11 14 14 20 18 18 21 19 15 22 18 23 19 8 10 17 14 15 11 15 18 18 17								
Viktig	43 47 47 41 42 40 42 44 41 44 42 44 45 41 43 49 52 45 48 48 52 49 51 45 47 51 50 48 47 48 53 47 41 52 48 43 41 41 49 45 47 44 41 51 47								
Totalt	74 75 77 76 78 69 68 67 66 69 72 71 72 71 73 73 74 68 73 70 66 61 62 59 62 71 68 66 68 67 68 69 59 75 67 51 51 58 63 59 58 59 59 69 63								
Lång anställningstid hos samma arbetsgivare									
Mycket viktig	25 24 25 27 27 25 19 22 21 20 25 21 23 24 23 15 12 13 11 12 9 8 6 7 5 12 10 11 10 10 2 6 5 9 7 1 6 9 5 4 2 6 7 7 6								
Viktig	31 37 37 36 33 30 32 30 33 32 30 34 34 33 27 32 28 34 27 25 24 26 28 28 26 28 27 32 27 20 30 23 27 21 18 16 18 23 21 18 22 21 25 21								
Totalt	56 61 62 63 60 55 51 52 54 52 55 55 57 58 56 42 44 41 45 39 34 32 32 35 34 38 38 42 37 22 36 28 36 28 19 22 27 28 25 20 28 28 32 27								
Skicklighet i arbetet									
Mycket viktig	41 43 49 53 56 42 44 46 46 45 42 43 47 49 50 45 48 59 63 66 40 44 52 54 50 43 46 57 59 60 54 63 64 63 65 52 54 57 59 63 53 58 60 61 64								
Viktig	37 41 38 35 34 42 42 40 39 42 40 42 39 37 38 37 42 38 30 48 48 42 41 45 42 45 39 34 35 36 29 28 31 32 39 41 36 37 33 38 36 32 34 32								
Totalt	78 84 87 88 90 84 86 86 85 87 82 85 86 86 89 82 90 97 93 95 88 92 94 95 95 85 91 86 93 95 90 92 92 94 97 91 95 83 96 97 91 94 92 95 97								
Bred och mångsidig erfarenhet från arbetslivet									
Mycket viktig	29 29 36 35 35 27 24 21 25 26 27 26 28 30 21 20 30 30 27 20 19 13 21 18 21 19 24 27 24 19 18 25 23 20 14 13 16 16 12 16 15 20 20 16								
Viktig	39 41 43 41 41 39 41 45 41 43 39 41 44 41 42 47 53 48 48 47 45 46 54 53 46 50 50 49 38 52 37 46 47 40 44 50 48 47 40 48 44 47 47								
Totalt	68 70 79 76 77 66 65 66 66 69 66 67 72 71 72 68 73 78 78 74 65 65 67 74 71 67 69 74 77 73 57 70 62 69 66 54 57 66 64 60 56 63 64 67 63								

	LO			TCO			SACO		
	Kvinnor	Män	Alla	Kvinnor	Män	Alla	Kvinnor	Män	Alla
Hinna med mycket	88 93 98 02 06 88 93 98 02 06 88 93 98 02 06 88 93 98 02 06 88 93 98 02 06								
Mycketviktig	.. 8 11 12 11	.. 12 12 12 13	.. 10 12 12 13	.. 7 11 7 11	.. 5 6 11 5	.. 6 9 9 9	.. 3 7 8 9	.. 10 14 12 9	.. 7 11 10 9
Viktig	.. 28 36 30 33	.. 30 35 34 36	.. 29 35 32 34	.. 28 38 34 39	.. 43 40 41 43	.. 35 39 36 40	.. 36 43 40 36	.. 40 44 44 45	.. 38 43 43 40
Totalt	.. 36 47 42 43	.. 42 47 46 49	.. 39 47 44 46	.. 35 49 41 49	.. 48 46 52 48	.. 41 48 45 49	.. 39 50 48 45	.. 50 58 56 54	.. 45 54 53 49
Utföra arbetet väl									
Mycketviktig	.. 53 57 57 57	.. 51 46 47 48	.. 51 51 52 52	.. 48 48 55 55	.. 34 35 46 33	.. 42 43 52 48	.. 43 49 48 49	.. 38 37 38 40	.. 40 43 43 44
Viktig	.. 39 36 33 35	.. 42 45 41 41	.. 41 41 37 38	.. 41 46 38 40	.. 56 53 49 57	.. 48 49 42 45	.. 46 43 44 45	.. 53 53 55 54	.. 50 48 50 49
Totalt	.. 92 93 90 92	.. 93 91 88 89	.. 92 92 89 91	.. 89 94 93 95	.. 90 88 95 90	.. 90 92 94 93	.. 89 92 92 93	.. 91 90 93 94	.. 90 91 93 93
Arbeta självständigt och ta egna initiativ									
Mycketviktig	.. 39 46 46 46	.. 42 40 37 35	.. 41 43 41	.. 39 33 51 41	.. 38 33 31 29	.. 39 40 44 37	.. 39 51 41 35	.. 37 34 41 29	.. 38 43 41 32
Viktig	.. 47 44 41 41	.. 43 48 44 46	.. 45 46 43	.. 50 54 39 50	.. 52 54 59 58	.. 51 49 46 53	.. 53 43 49 54	.. 49 52 47 57	.. 51 47 48 55
Totalt	.. 86 90 87 87	.. 85 88 81 81	.. 86 89 84	.. 89 87 90 91	.. 90 87 90 87	.. 90 89 90 90	.. 92 94 90 89	.. 86 86 88 85	.. 89 90 89 87

Tabell 32c. Olika faktorerers betydelse för lörens storlek

Faktorer som har att göra med arbetsmarknaden. Förändringar mellan åren 1988, 1993, 1998, 2002 och 2006

	LO		Män		Alla		Kvinnor		Män		Alla		SACO		Män		Alla																														
	88	93	98	02	06	88	93	98	02	06	88	93	98	02	06	88	93	98	02	06																											
Storbrist på arbetskraft inom yrket																																															
Mycket viktig	24	14	20	28	21	17	12	12	15	14	20	13	16	21	17	11	8	9	16	15	5	5	11	11	9	7	10	14	13	12	5	11	14	9	8	8	13	14	13	10	7	12	14	11			
Viktig	31	28	30	34	34	27	25	30	33	33	29	26	30	33	34	34	28	30	38	38	39	31	32	35	34	36	29	31	37	37	41	28	33	37	36	47	35	39	44	42	44	32	36	41	39		
Totalt	55	42	50	62	55	44	37	42	48	48	49	39	46	54	51	45	36	39	54	53	44	36	43	46	44	45	36	41	51	50	53	33	44	51	45	55	43	52	58	54	54	39	48	55	50		
Stor vinst i företaget																																															
Mycket viktig	28	23	23	24	27	30	24	23	24	23	29	24	23	24	25	18	17	16	20	16	13	11	12	15	13	16	15	15	18	15	9	17	14	10	10	8	9	7	10	7	8	13	10	10	9		
Viktig	35	38	38	34	33	31	37	35	37	36	33	37	37	35	34	33	39	37	36	38	33	35	35	35	32	33	37	36	35	36	30	38	24	39	35	24	32	34	29	38	26	34	29	34	37		
Totalt	63	61	61	58	59	61	61	58	61	59	62	61	60	59	59	51	56	53	56	55	46	46	47	50	46	49	52	51	53	52	39	55	38	49	46	32	41	41	39	45	34	47	39	44	46		

Tabell 33a. Olika faktorerers betydelse för lönens storlek

Faktorer som har ett större förändringsgrad mellan åren 1988, 1993, 1998, 2002 och 2006

	Industriefacket	Metall	Livs Metall*	Pappers	Skogs- och träfacket	Målarna	Handels	Hotell- och restaurangfacket	Seko	Kommunal
Fysiskt slitsamt arbete	88 93 98 02 88 93 98 02 06 88 93 98 02 06 88 93 98 02 06 88 93 98 02 06 88 93 98 02 06 88 93 98 02 06									
Mycket viktig	.. 28 32 30 35 26 25 28 26 37 33 27 19 28 38 37 32 25 26 27 25 23 37 37 20 20 25 26 29 39 34 36 41 35					
Viktig	.. 37 34 38 38 44 41 40 35 37 35 40 46 39 37 37 47 37 45 42 42 35 34 40 38 40 36 35 40 41 37 36 38					
Totalt	.. 65 66 68 73 64 69 66 71 70 62 58 74 77 74 69 72 63 72 67 65 72 71 60 58 65 62 64 79 75 73 77 73					
Svår fysisk miljö, t.ex buller, smuts, farliga ämnen										
Mycket viktig	.. 46 46 41 48 45 38 39 41 45 42 42 34 46 46 44 47 41 40 42 42 41 39 50 33 32 33 37 41 46 48 45 46 47					
Viktig	.. 36 33 33 35 41 37 39 37 34 35 39 44 32 33 36 36 43 34 40 40 42 34 28 46 47 39 37 37 31 31 34 34 32					
Totalt	.. 82 79 74 83 86 75 78 78 79 77 81 78 78 79 79 83 84 74 82 81 83 73 78 79 72 74 78 77 79 79 80 79					
Enformigt arbete										
Mycket viktig	.. 14 19 18 18 20 19 19 12 26 20 17 7 13 17 15 19 12 15 14 12 9 10 11 15 16 21 12 14 15 19 18 18 14					
Viktig	.. 36 31 22 28 35 32 26 27 25 27 22 23 25 20 25 32 26 32 23 23 20 26 27 22 25 17 25 23 25 30 25 26 23					
Totalt	.. 50 50 40 46 55 51 45 39 51 47 39 29 38 37 40 51 38 47 37 35 29 36 38 37 41 38 37 38 40 49 43 44 37					
Psykiskt påfrestande arbete										
Mycket viktig	.. 28 33 34 31 24 30 34 29 31 33 36 24 28 30 37 37 33 36 36 32 30 33 42 26 22 28 30 32 39 42 46 55 46					
Viktig	.. 41 39 33 33 45 45 37 39 39 34 33 45 31 36 35 41 43 39 41 46 46 44 37 45 47 41 47 43 36 40 37 32 39					
Totalt	.. 69 72 67 64 69 75 71 67 70 67 69 69 59 66 72 78 76 75 77 78 76 77 79 71 69 69 77 75 82 83 87 85					
Arbetsledande uppgifter										
Mycket viktig	.. 24 24 28 22 21 23 27 24 30 25 19 20 17 25 33 35 29 28 36 32 31 34 43 32 23 19 28 25 24 24 28 32 29					
Viktig	.. 39 42 39 36 44 40 40 46 35 41 42 44 37 34 34 39 48 46 43 40 49 40 33 41 48 51 49 47 44 43 38 42 44					
Totalt	.. 63 66 67 58 65 63 67 69 65 66 61 64 54 59 67 74 77 74 79 72 80 74 76 73 71 70 77 73 68 67 66 74 73					
Stort ansvar för dyrbara maskiner										
Mycket viktig	.. 38 33 38 38 31 29 34 27 32 35 35 33 12 22 24 34 25 24 25 21 25 28 30 25 30 27 26 28 22 27 23 25 21					
Viktig	.. 33 38 33 33 39 39 35 35 36 33 40 40 46 30 31 38 33 42 41 37 40 34 34 42 36 46 40 37 31 30 39 32 34					
Totalt	.. 71 71 71 71 70 68 69 62 68 68 75 72 58 52 55 72 58 66 66 58 65 62 65 67 66 73 66 65 53 57 62 57 56					
Stort ansvar för vård och omsorg av människor										
Mycket viktig	.. 56 58 58 60 57 43 55 50 54 60 58 51 45 48 48 71 64 55 61 59 61 60 65 47 52 59 57 63 74 70 77 79 76					
Viktig	.. 33 29 27 21 31 35 30 31 29 27 33 39 35 31 29 22 28 36 28 31 30 26 25 38 34 28 33 26 21 23 19 16 20					
Totalt	.. 89 87 85 81 88 78 85 81 83 87 91 90 80 77 77 93 92 91 89 89 91 86 90 85 86 87 90 90 95 93 96 95 97					

*1/1-06 gick Industriefacket och Metall ihop.

Tabell 33b. Olika faktorerers betydelse för lönens storlek

Faktorer som har ett värde med arbetets svårighetsgrad. Förändringar mellan åren 1988, 1993, 1998, 2002 och 2006

	LO totalt	SIF	Fackförbundet ST	SKTF	TCO totalt	SACO Privat	SACO Statlig	SACO Kommunal	SACO totalt																																						
Fysiskt slitsamt arbete	88	93	98	02	06	88	93	98	02	06	88	93	98	02	06																																
Mycket viktig	34	28	30	32	30	9	7	13	12	8	17	12	14	9	16	31	15	9	17	18	16	13	12	13	13	7	8	6	7	5	6	10	9	8	5	8	10	16	9	8	7	10	11	8	6		
Viktig	38	41	38	39	40	44	35	39	38	38	44	44	39	45	38	31	47	50	31	34	43	39	44	39	38	34	26	29	26	32	40	32	37	30	28	34	43	31	37	28	36	35	32	30			
Totalt	72	69	68	71	69	53	42	52	50	46	61	56	53	54	62	62	59	48	52	59	52	56	52	51	41	34	35	33	37	46	42	46	38	33	42	53	47	46	36	43	45	43	40	36			
Svår fysisk miljö, t ex buller, smuts, farliga ämnen	46	43	40	41	43	24	20	24	23	19	29	23	26	21	25	38	22	25	32	23	27	26	24	25	26	13	14	14	16	15	10	16	17	12	14	15	16	17	15	12	15	16	17	15			
Mycket viktig	34	39	38	36	36	52	48	54	52	50	43	47	43	43	52	40	49	51	36	46	46	45	53	46	47	45	44	42	45	46	44	41	45	44	49	46	45	47	48	45	45	44	45	46	46		
Viktig	80	82	78	77	79	76	68	78	75	69	72	70	69	64	77	78	71	76	68	69	73	71	77	71	73	58	56	61	61	54	57	61	61	61	60	60	63	65	60	57	59	61	63	61			
Totalt	17	16	17	13	3	6	7	7	7	4	6	6	17	11	9	10	5	11	6	6	7	6	9	7	1	5	1	4	3	2	3	2	3	2	2	4	5	6	5	3	3	5	4	4	3		
Enformigt arbete	28	29	27	25	24	20	13	18	15	15	26	22	20	13	22	17	28	22	18	21	19	23	19	15	12	10	13	9	14	13	14	11	13	19	20	14	17	12	15	15	13	13	11				
Viktig	45	46	43	42	37	23	19	25	22	22	30	28	26	37	31	27	33	33	24	27	26	29	28	22	13	15	14	13	12	16	17	13	15	23	25	20	22	16	18	20	17	14					
Totalt	33	31	34	40	35	18	12	22	23	18	25	17	20	21	22	36	22	38	34	25	24	20	27	30	24	15	13	15	19	17	17	16	18	17	11	23	24	22	31	27	19	19	24	19			
Mycket viktig	39	43	41	38	40	57	50	46	53	52	49	54	54	57	46	45	47	45	51	55	51	53	51	52	54	54	56	53	55	48	54	46	63	62	58	48	54	50	50	54	51	53	54	55			
Viktig	72	74	75	78	75	62	68	76	70	74	71	74	68	82	67	85	79	76	79	71	80	81	76	69	67	71	72	72	65	70	64	80	73	81	72	76	81	77	73	70	72	78	74				
Totalt	25	24	25	30	27	21	19	26	23	16	26	24	27	31	40	29	21	41	33	29	26	27	28	28	16	17	17	30	20	19	23	27	26	23	28	33	30	30	26	22	26	25	29	22			
Mycket viktig	39	44	42	42	44	57	56	51	63	65	51	55	35	53	38	50	64	41	50	48	52	54	55	57	63	62	65	51	61	54	59	49	59	61	54	53	55	59	59	56	57	57	56	60			
Viktig	64	68	67	72	71	78	75	77	86	81	77	79	81	62	84	78	79	85	82	77	78	81	83	84	79	82	81	81	73	82	76	85	84	82	86	85	89	85	78	83	82	85	83				
Totalt	Stort ansvar för dyrbara maskiner	31	29	26	27	26	19	20	19	12	15	16	11	11	17	19	15	15	19	19	17	16	17	15	5	8	13	11	6	12	10	13	11	5	8	12	11	13	8	9	11	12	12	6			
Mycket viktig	34	34	40	37	35	47	43	41	45	42	46	47	49	42	38	39	36	40	33	42	41	40	39	41	41	37	44	41	40	41	41	44	36	40	46	38	46	40	35	42	41	45	40	38			
Viktig	65	63	66	64	60	66	63	60	64	54	61	63	60	53	56	58	51	55	52	61	60	57	55	58	56	42	55	52	46	53	51	57	47	44	54	50	57	53	43	51	52	57	52	44			
Totalt																																															

LO totalt	SIF	Fackförbundet ST	SKTF	TCO totalt	SACO Privat	SACO Statlig	SACO Kommunal	SACO totalt
88 93 98 02 06 88 93 98 02 06 88 93 98 02 06 88 93 98 02 06 88 93 98 02 06								
65 61 59 64 63 45 34 38 46 42 45 46 43 49 52 61 43 58 65 64 52 44 51 56 57 27 28 31 35 30 35 32 38 40 33 50 45 59 45 39 39 40 47 36								
25 29 29 25 27 41 52 47 42 47 44 40 46 39 33 32 42 38 31 29 38 44 41 36 35 46 51 54 49 53 44 48 48 48 53 41 36 43 29 40 43 44 47 40 49								
90 90 88 89 90 86 86 85 88 89 89 86 89 88 86 93 85 96 96 93 90 88 92 92 92 73 79 85 84 84 79 80 86 88 86 91 86 88 88 86 82 83 87 87 85								

Stort ansvar för vård och omsorg av människor

Mycket viktig

Viktig

Totalt

Tabell 33c. Olika faktorerers betydelse för lönens storlek

Faktorer som har att göra med den enskilda personen. Förändringar mellan åren 1988, 1993, 1998, 2002 och 2006

	Industrifacket	Metall	Livs Metall*	Pappers	Skogs- och träfacket	Målarna	Handels	Hotell- och restaurangfacket	Seko	Kommunal																																
Ålder	88	93	98	02	06	88	93	98	02	06	88	93	98	02	06	88	93	98	02	06	88	93	98	02	06																	
Mycket viktig	..	8	5	7	14	6	6	5	..	6	11	6	6	..	7	7	..	7	6	16	12	10	6	5	7	..	14	7	12	8	11	5	7	6	13	10	9	10	11	
Viktig	..	21	20	16	20	25	19	16	16	..	19	18	16	15	..	17	16	..	13	20	17	15	17	13	18	17	..	17	22	19	19	20	17	15	21	23	21	22	22	21
Totalt	..	29	25	23	34	31	25	22	21	..	25	28	22	21	..	24	24	..	20	26	33	27	19	23	24	..	31	29	31	27	31	22	22	27	36	31	31	32	32	
Utbildningens längd	..	16	13	17	18	18	10	10	9	..	18	13	14	10	..	11	11	..	12	12	21	16	13	12	12	10	..	14	23	19	13	18	7	12	12	21	20	21	21	19
Mycket viktig	..	36	29	28	37	35	39	34	33	..	29	30	41	38	..	33	25	..	27	34	30	43	32	35	36	34	..	40	32	36	35	41	43	38	41	44	42	41	43	40
Viktig	..	52	42	45	55	53	49	44	42	..	47	42	55	48	..	44	35	..	39	46	51	59	45	47	48	44	..	54	55	55	48	59	50	50	53	65	62	62	64	59
Lång tid i yrket	..	25	26	27	37	31	27	27	21	..	29	27	30	23	..	25	32	..	20	24	31	31	24	24	29	26	..	43	36	36	17	22	17	20	25	30	31	30	39	37
Mycket viktig	..	52	43	39	40	39	47	44	48	..	41	42	41	48	..	47	37	..	38	42	41	42	45	50	40	49	..	39	42	44	51	48	46	45	45	43	45	45	38	40
Viktig	..	77	69	66	77	70	74	71	69	..	70	68	71	71	..	72	69	..	58	66	73	73	69	74	69	76	..	82	78	80	68	70	63	65	70	73	76	75	77	77
Totalt	..	21	26	23	33	19	25	22	21	..	30	26	29	20	..	26	26	..	17	15	16	25	23	20	26	26	..	33	31	30	14	18	20	18	19	22	26	24	26	24
Lång anställningstid hos samma arbetsgivare	..	37	34	36	32	36	31	35	34	..	33	36	27	34	..	30	30	..	17	24	32	33	32	36	38	37	..	34	37	40	37	29	32	35	29	37	38	37	32	
Mycket viktig	..	58	60	59	65	65	56	57	55	..	63	63	56	54	..	56	57	..	34	39	48	58	55	56	64	63	..	67	68	70	54	55	49	50	54	51	63	62	63	56
Viktig	..	46	48	52	49	44	52	47	43	..	46	47	48	38	..	47	48	..	36	51	55	40	44	43	57	50	..	54	51	53	40	39	36	47	51	38	45	51	52	56
Totalt	..	41	40	30	38	46	36	38	45	..	35	39	38	52	..	37	38	..	47	34	34	44	44	50	32	39	..	37	34	37	46	50	56	42	39	38	37	34	35	34
Skicklighet i arbetet	..	87	88	82	87	90	88	85	88	..	81	86	86	90	..	84	86	..	83	85	89	84	88	93	89	89	..	91	85	90	86	89	92	89	90	76	82	85	87	90
Mycket viktig	..	26	30	31	29	26	23	25	27	..	24	28	29	20	..	24	26	..	20	23	36	36	26	25	30	23	..	32	31	30	23	22	11	23	31	27	32	39	38	37
Viktig	..	40	42	39	38	43	43	45	40	..	37	34	42	41	..	36	38	..	37	39	36	34	44	49	45	48	..	47	43	46	42	46	64	44	41	40	39	40	39	41
Totalt	..	66	72	70	67	69	66	70	67	..	61	62	71	61	..	60	64	..	57	62	72	70	70	74	75	71	..	79	74	76	65	68	75	67	72	67	71	79	77	77

	Industrifacket	Metall	IF Metall*	Livs	Pappers	Skogs- och träfacket	Målarna	Handels	Hotell- och restaurangfacket	Seko	Kommunal
Hinna med mycket	88 93 98 02 88 93 98 02 06 88 93 98 02 06 88 93 98 02 06 88 93 98 02 06 88 93 98 02 06 88 93 98 02 06										
Mycket viktig	.. 11 16 16 .. 9 9 13 12 18 17 13 4 16 22 26 22 28 .. 11 14 11 13 17 15 18 .. 10 6 7 11 .. 7 10 11 10										
Viktig	.. 34 36 27 .. 26 37 30 35 31 34 25 37 32 34 33 39 35 .. 29 39 40 37 41 37 47 .. 28 41 34 30 .. 29 32 27 30										
Totalt	.. 45 52 43 .. 35 46 43 47 49 51 38 40 48 56 59 61 62 .. 40 53 51 50 58 52 65 .. 38 47 41 41 .. 36 42 38 40										
Utföra arbetet väl											
Mycket viktig	.. 49 51 49 .. 50 49 50 48 47 46 46 41 49 53 58 54 60 .. 58 47 54 50 51 53 59 .. 48 40 42 47 .. 54 58 57 56										
Viktig	.. 40 41 34 .. 43 43 39 39 38 40 44 47 40 36 33 36 32 .. 34 47 36 40 37 34 30 .. 44 53 49 47 .. 40 35 32 36										
Totalt	.. 89 92 83 .. 93 92 89 87 85 87 90 89 89 89 91 90 92 .. 92 94 90 90 88 87 89 .. 92 93 91 93 .. 94 93 89 93										
Arbeta självständigt och ta egna initiativ											
Mycket viktig	.. 43 46 44 .. 45 43 38 37 38 40 38 33 41 41 40 34 49 .. 41 45 35 38 41 41 43 .. 34 36 37 37 .. 41 46 46 45										
Viktig	.. 41 44 40 .. 42 49 41 44 39 40 41 48 41 47 39 40 40 .. 46 43 46 47 40 40 42 .. 52 50 47 46 .. 44 44 42 42										
Totalt	.. 84 90 84 .. 87 92 79 82 77 80 79 81 82 87 79 74 89 .. 87 88 81 84 81 81 84 .. 86 86 84 83 .. 85 90 88 87										

*1/1-06 gick Industrifacket och Metall ihop.

Tabell 33d. Olika faktorerers betydelse för lönens storlek

Faktorer som har att göra med den enskilda personen. Förändringar mellan åren 1988, 1993, 1998, 2002 och 2006

	LO totalt	SIF	Fackförbundet ST	SKTF	TCO totalt	SACO Privat	SACO Statlig	SACO Kommunal	SACO totalt																																											
Ålder	88 93 98 02 06 88 93 98 02 06 88 93 98 02 06 88 93 98 02 06 88 93 98 02 06 88 93 98 02 06																																																			
Mycket viktig	13	8	7	8	9	2	3	1	1	5	2	3	4	8	5	2	3	9	6	5	5	6	4	1	3	4	1	3	4	1	6	3	2	3	1	1	6	5	5	4	4	3	5									
Viktig	19	20	18	18	19	23	18	15	12	15	29	18	16	18	14	16	19	22	20	13	22	20	15	17	10	14	14	12	14	13	14	12	12	14	13	14	12	16	23	20	19	22	18	16	17	16						
Totalt	32	28	25	26	27	28	27	17	15	16	30	23	18	21	17	24	24	23	28	25	20	23	22	11	17	18	13	21	16	15	13	17	18	13	21	16	15	13	17	29	26	24	27	23	20	21	20					
Utbildnings längd																																																				
Mycket viktig	18	17	14	16	14	11	13	7	9	7	21	12	7	8	15	9	22	10	13	18	14	16	13	14	16	21	18	13	13	17	17	19	18	11	36	29	27	29	23	25	23	22	21	16								
Viktig	39	38	38	39	36	30	39	40	38	33	49	37	40	31	40	43	42	34	46	35	43	42	41	43	41	47	46	50	46	45	56	50	49	54	50	52	51	51	50	47	52	50	49	50	49							
Totalt	57	55	52	55	50	41	52	47	40	70	49	47	38	48	58	51	56	56	48	61	56	57	56	54	63	68	64	63	59	62	73	69	67	65	86	81	78	80	74	72	75	72	71	65								
Lång tid i yrket																																																				
Mycket viktig	30	27	30	30	15	18	14	18	13	17	17	10	16	17	24	16	22	18	21	20	18	21	19	8	12	19	17	18	10	11	12	9	10	14	20	19	23	21	11	15	18	18	17									
Viktig	42	44	45	41	43	49	43	52	48	52	43	46	51	41	45	50	49	36	48	51	51	50	48	47	48	42	39	32	49	44	41	42	40	54	47	55	47	48	51	50	47	44	41	51	47							
Totalt	72	71	72	71	73	64	61	66	66	65	60	63	61	57	62	74	65	58	66	72	71	68	66	67	50	51	51	66	62	51	53	52	63	57	69	67	67	74	70	58	59	69	63									
Lång anställningstid hos samma arbetsgivare																																																				
Mycket viktig	25	21	23	24	23	10	9	5	4	9	11	5	8	13	23	8	12	10	16	12	10	11	10	2	3	5	4	5	1	5	4	3	2	8	10	11	8	2	6	7	7	6										
Viktig	30	34	34	34	33	32	22	36	29	32	30	28	23	36	25	24	28	18	27	31	26	28	27	32	27	16	14	18	20	22	14	20	17	21	13	23	29	23	32	25	18	22	21	25	21							
Totalt	55	55	57	58	56	42	31	45	34	36	39	28	44	38	47	36	30	37	46	38	38	42	37	18	17	23	24	27	15	25	22	25	16	25	37	33	43	33	20	28	28	32	27									
Skicklighet i arbetet																																																				
Mycket viktig	42	43	47	49	50	39	46	60	60	49	53	52	41	49	63	45	39	58	59	56	43	46	57	59	60	64	55	65	61	69	50	57	59	61	59	47	60	59	60	62	53	58	60	61	64							
Viktig	40	42	39	37	38	53	48	36	36	47	34	43	54	36	33	37	43	42	34	40	42	45	39	34	35	40	29	36	30	40	38	35	34	36	41	31	32	33	32	38	36	32	34	32								
Totalt	82	85	86	86	89	92	94	96	96	95	87	95	85	95	87	82	82	93	97	85	91	96	93	95	94	96	94	96	94	99	90	95	94	95	96	88	91	91	93	95	91	94	92	95	97							
Bred och mångsidig erfarenhet från arbetslivet																																																				
Mycket viktig	27	26	28	30	30	23	20	20	23	19	23	18	20	22	24	23	15	28	26	28	21	19	24	27	24	16	13	19	21	14	16	9	20	18	11	16	20	21	20	22	16	15	20	20	16							
Viktig	39	41	44	41	42	45	49	53	57	52	50	46	61	58	50	53	53	51	52	50	46	50	50	49	40	51	45	47	50	38	50	45	47	46	40	44	42	47	44	40	48	44	47	47								
Totalt	66	67	72	71	72	68	69	73	80	71	73	64	81	80	74	76	68	79	78	78	67	69	74	77	73	56	64	64	68	64	54	59	65	65	57	56	64	63	67	67	56	63	64	67	63							

	LO totalt	SIF	Fackförbundet ST	SKTF	TCO totalt	SACO Privat	SACO Statlig	SACO Kommunal	SACO totalt
Hinna med mycket	88 93 98 02 06 88 93 98 02 06 88 93 98 02 06 88 93 98 02 06 88 93 98 02 06 88 93 98 02 06								
Mycket viktig	.. 10 12 12 12	.. 6 7 13 8	.. 4 8 6 19	.. 6 11 8 9	.. 6 9 9 9	.. 6 12 16 12	.. 8 11 8 6	.. 6 9 6 6	.. 7 11 10 9
Viktig	.. 29 35 32 34	.. 39 42 42 46	.. 33 42 34 36	.. 37 34 34 34	.. 35 39 36 40	.. 47 50 49 43	.. 39 48 42 40	.. 33 36 38 37	.. 38 43 43 40
Totalt	.. 39 47 44 46	.. 45 49 55 54	.. 37 50 40 55	.. 43 45 42 44	.. 41 48 45 49	.. 53 62 65 55	.. 47 59 50 46	.. 39 45 44 43	.. 45 54 53 49
Utföra arbetet väl									
Mycket viktig	.. 51 51 52 52	.. 36 37 51 38	.. 42 39 38 47	.. 43 47 54 45	.. 42 43 52 48	.. 36 42 42 44	.. 35 43 41 40	.. 46 44 45 48	.. 40 43 43 44
Viktig	.. 41 41 37 38	.. 56 56 42 52	.. 44 53 55 47	.. 43 38 39 48	.. 48 49 42 45	.. 56 48 52 50	.. 55 48 50 51	.. 43 48 48 46	.. 50 48 50 49
Totalt	.. 92 92 89 91	.. 92 93 93 90	.. 86 92 93 95	.. 86 85 93 93	.. 90 92 94 93	.. 92 90 94 94	.. 90 91 91 91	.. 89 92 93 94	.. 90 91 93 93
Arbeta självständigt och ta egna initiativ									
Mycket viktig	.. 41 43 41 40	.. 36 33 46 35	.. 36 31 44 33	.. 45 45 40 46	.. 39 40 44 37	.. 39 38 44 31	.. 36 40 36 32	.. 38 46 43 35	.. 38 43 41 32
Viktig	.. 45 46 43 44	.. 56 55 46 50	.. 53 55 46 59	.. 45 48 49 44	.. 51 49 46 53	.. 47 50 45 53	.. 54 52 51 58	.. 52 44 47 57	.. 51 47 48 55
Totalt	.. 86 89 84 84	.. 92 88 92 85	.. 89 86 90 92	.. 90 93 89 90	.. 90 89 90 90	.. 86 88 89 83	.. 90 92 87 89	.. 90 90 90 92	.. 89 90 89 87

Tabell 33f. Olika faktorerers betydelse för lönens storlek

Faktorer som har ett gora med arbetsmarknaden. Förändringar mellan åren 1988, 1993, 1998, 2002 och 2006

	LO totalt	SIF	Fackförbundet ST	SKTF	TCO totalt	SACO Privat	SACO Statlig	SACO Kommunal	SACO totalt
	88 93 98 02 06 88 93 98 02 06 88 93 98 02 06 88 93 98 02 06 88 93 98 02 06 88 93 98 02 06								
Storbrist på arbetskraft inom yrket									
Mycket viktig	20 13 16 21 17 5 7 9 9 12 15 5 7 18 8 7 3 8 11 12 9 7 10 14 13 10 9 18 12 13 7 6 14 9 8 12 6 8 18 10 10 7 12 14 11								
Viktig	29 26 30 33 34 37 30 36 38 33 37 29 40 36 33 38 26 23 41 42 36 29 31 37 37 48 42 38 45 43 28 39 35 35 43 28 33 42 34 44 32 36 41 39								
Totalt	49 39 46 54 51 42 37 45 47 45 52 34 47 54 40 45 29 31 52 54 45 36 41 51 50 58 51 56 57 57 50 34 44 43 55 34 41 60 44 54 39 48 55 50								
Storvinst i företaget									
Mycket viktig	29 24 23 24 25 10 9 10 18 19 20 15 11 21 13 23 14 12 18 16 16 15 15 18 15 14 13 9 11 11 2 13 9 7 6 10 13 12 11 9 8 13 10 10 9								
Viktig	33 37 37 35 34 38 37 42 39 39 24 43 41 33 28 36 36 35 30 35 33 37 36 35 36 29 35 30 38 40 31 30 27 31 30 21 36 29 33 37 26 34 29 34 37								
Totalt	62 61 60 59 59 48 46 52 57 58 44 58 52 54 41 59 50 47 48 51 49 52 51 53 52 43 48 39 49 50 33 43 36 38 36 31 49 41 44 46 34 47 39 44 46								

LO	Kvinnor 18–29 år		Kvinnor 30–49 år		Kvinnor 50–64 år		Alla kvinnor		Män 18–29 år		Män 30–49 år		Män 50–64 år		Alla män																							
	88	93	98	02	06	88	93	98	02	06	88	93	98	02	06	88	93	98	02	06																		
74	67	65	63	74	69	79	77	78	78	73	68	74	75	75	60	45	38	47	42	56	55	48	54	54	59	63	48	55	56	58	54	46	53	52				
22	25	29	23	30	20	23	19	16	18	26	27	19	17	16	22	25	21	18	19	26	39	34	35	40	29	33	25	22	39	27	30	27	32	36	32	33		
96	92	94	88	92	94	92	98	93	96	95	96	91	95	94	95	93	95	93	95	86	84	72	82	81	85	88	85	87	87	84	85	87	82	85	86	82	85	85

Stort ansvar för vård och omsorg av människor

Mycket viktig

Viktig

Totalt

Tabell 34b. Olika faktorerers betydelse för lönens storlek

Faktorer som har ett större värde mellan åren 1988, 1993, 1998, 2002 och 2006

LO		Kvinnor 18–29 år		Kvinnor 30–49 år		Kvinnor 50–64 år		Alla kvinnor		Män 18–29 år		Män 30–49 år		Män 50–64 år		Alla män																										
		88	93	98	02	06	88	93	98	02	06	88	93	98	02	06	88	93	98	02	06	88	93	98	02	06																
Ålder		7	5	4	2	6	16	9	8	5	9	19	14	10	13	13	14	9	8	7	10	8	4	3	2	4	12	8	6	4	8	16	7	9	9	9	12	7	6	5	8	
Mycket viktig		14	23	16	15	17	22	18	17	15	19	22	25	29	23	22	20	21	20	18	20	16	16	12	11	14	19	18	16	14	16	21	27	21	19	22	19	16	15	17		
Viktig		21	28	20	17	23	38	27	25	20	29	41	39	36	35	34	30	28	25	30	24	20	15	13	19	31	26	22	18	24	37	34	30	28	31	31	26	22	20	25		
Totalt		15	13	14	13	16	21	15	18	19	16	22	27	21	25	21	20	17	18	20	17	16	15	6	10	7	17	14	11	11	11	17	20	13	15	13	17	16	11	12	11	
Utbildningslängd		37	32	38	38	36	40	45	40	43	41	46	40	38	37	39	41	41	39	40	40	39	29	44	36	24	37	32	34	34	39	43	45	41	38	38	36	38	37	33		
Mycket viktig		52	45	52	51	52	61	60	58	62	57	68	67	59	62	59	61	58	57	60	57	55	44	50	46	31	54	51	43	45	45	56	63	58	56	51	55	52	49	49	44	
Totalt		20	26	22	26	31	36	28	33	34	38	33	32	31	44	35	31	28	30	35	36	25	20	17	21	21	28	27	22	24	22	33	32	31	31	32	29	26	23	25	24	
Lång tid i yrket		49	46	53	46	42	41	46	43	43	40	41	50	50	33	45	43	47	47	41	42	40	43	45	35	42	40	42	44	45	41	45	47	42	44	40	42	44	41	44		
Mycket viktig		69	72	75	72	74	77	74	76	77	78	74	82	81	77	80	74	75	77	76	78	65	63	62	56	63	68	67	64	68	67	74	77	78	73	76	69	68	67	66	69	
Totalt		18	26	23	18	26	24	21	23	29	29	32	26	29	31	25	25	24	25	27	27	19	13	17	16	14	24	20	20	19	34	25	28	28	25	25	19	22	21	20		
Lång anställningstid hos samma arbetsgivare		39	32	43	39	34	28	38	32	37	31	28	40	41	33	36	31	37	37	36	33	35	32	31	31	36	26	31	29	34	31	30	31	32	32	32	30	32	30	33	32	
Mycket viktig		57	58	66	57	59	52	59	55	66	60	60	66	70	64	61	56	61	62	63	60	54	45	48	47	49	50	51	49	53	50	64	56	60	60	57	55	51	52	54	52	
Viktig		39	39	44	51	50	42	44	53	53	57	41	44	47	54	59	41	43	49	53	56	42	45	45	45	45	40	40	44	46	45	46	50	53	46	45	42	44	46	46	45	
Totalt		76	78	87	87	84	78	85	88	89	91	80	87	86	87	92	78	84	87	88	90	86	84	78	85	85	82	88	88	85	87	88	83	91	86	89	84	86	85	87		
Skicklighet i arbetet		20	18	26	20	26	29	31	36	36	35	36	35	42	45	41	29	29	36	35	35	22	16	16	17	18	25	22	18	24	24	34	38	30	34	34	27	24	21	25	26	
Mycket viktig		39	39	47	49	40	39	41	40	42	42	38	45	46	34	40	39	41	43	41	41	37	40	40	42	40	42	40	43	47	42	44	38	37	47	39	42	39	41	45	41	43
Viktig		59	57	73	69	67	68	72	76	78	77	74	80	88	79	81	68	70	79	76	77	59	56	56	59	60	65	65	65	66	69	72	75	77	73	76	66	65	66	66	69	
Totalt																																										

LO		Kvinnor 18–29 år			Kvinnor 30–49 år			Kvinnor 50–64 år			Alla kvinnor			Män 18–29 år			Män 30–49 år			Män 50–64 år			Alla män																		
		88	93	98	02	06	88	93	98	02	06	88	93	98	02	06	88	93	98	02	06	88	93	98	02	06															
Hinna med mycket																																									
	Mycket viktig	..	7	9	7	12	..	9	10	12	10	..	5	15	16	10	..	8	11	12	11	..	10	9	11	9	..	10	13	12	12	..	17	16	12	18	..	12	12	12	13
	Viktig	..	25	39	32	34	..	29	35	31	31	..	31	36	26	34	..	28	36	30	33	..	30	34	37	41	..	30	32	32	36	..	34	40	34	31	..	30	35	34	36
	Totalt	..	32	48	39	46	..	38	45	43	41	..	36	51	42	45	..	36	47	42	43	..	40	43	48	50	..	40	45	44	48	..	51	56	46	49	..	42	47	46	49
Utföra arbetet väl																																									
	Mycket viktig	..	58	55	53	58	..	49	55	58	57	..	54	60	59	57	..	53	57	57	57	..	52	42	47	46	..	50	46	45	48	..	52	50	50	49	..	51	46	47	48
	Viktig	..	34	37	37	30	..	42	37	33	36	..	38	34	29	37	..	39	36	33	35	..	40	48	40	43	..	44	45	44	41	..	40	43	38	40	..	42	45	41	41
	Totalt	..	92	92	90	88	..	91	92	91	92	..	92	94	88	94	..	92	93	90	92	..	92	90	87	89	..	94	91	89	89	..	92	93	88	90	..	93	91	88	89
Arbeta självständigt och ta egna initiativ																																									
	Mycket viktig	..	33	43	40	37	..	41	47	46	46	..	42	46	48	51	..	39	46	46	46	..	31	29	31	27	..	41	39	38	33	..	55	51	42	46	..	42	40	37	35
	Viktig	..	48	44	44	43	..	46	42	41	43	..	48	46	38	37	..	47	44	41	41	..	46	47	50	44	..	46	50	44	50	..	37	44	40	42	..	43	48	44	46
	Totalt	..	81	87	84	80	..	87	89	87	89	..	90	92	86	88	..	86	90	87	87	..	77	76	81	71	..	87	89	82	82	..	92	95	82	88	..	85	88	81	81

Tabell 34c. Olika faktorer betydelse för lörens storlek

Faktorer som har att göra med arbetsmarknaden. Förändringar mellan åren 1988, 1993, 1998, 2002 och 2006

LO	Kvinnor 18–29 år		Kvinnor 30–49 år		Kvinnor 50–64 år		Alla kvinnor		Män 18–29 år		Män 30–49 år		Män 50–64 år		Alla män																											
	88	93	98	02	06	88	93	98	02	06	88	93	98	02	06	88	93	98	02	06																						
Storbrist på arbetskraft inom yrket																																										
Mycket viktig	24	14	16	18	14	24	13	20	29	23	22	16	24	31	21	24	14	20	28	21	16	6	9	14	13	17	12	9	15	15	18	19	19	16	16	17	12	12	15	14		
Viktig	33	29	30	36	31	30	26	32	33	37	30	29	26	33	32	31	28	30	34	34	28	28	31	34	30	28	24	31	31	36	26	24	27	34	33	27	25	30	33	33		
Totalt	57	43	46	54	45	54	39	52	62	59	52	45	50	64	53	55	42	50	62	55	44	34	40	48	43	45	36	40	46	50	44	43	46	50	48	44	47	42	48	48		
Stor vinst i företaget																																										
Mycket viktig	36	19	21	19	19	24	20	24	26	27	27	33	23	23	30	28	23	23	24	27	33	24	21	24	16	28	24	22	23	24	29	25	26	26	28	30	24	23	24	23	24	23
Viktig	29	46	46	33	33	38	36	37	34	36	33	34	34	33	28	35	38	38	34	33	34	33	33	38	39	29	39	36	37	35	32	36	37	35	35	31	37	35	37	36	36	
Totalt	65	65	67	52	52	62	56	61	60	62	60	67	57	56	59	63	61	61	58	59	67	57	54	62	56	57	63	58	60	59	61	61	63	61	62	61	62	61	58	61	59	

Beställ

Röster om facket och jobbet!

Du kan beställa fler exemplar av rapporterna 1 och 2. Rapporterna 3–7 kan du förbeställa och få dem hemskickade så fort de kommer ut. Rapporterna kostar 50 kronor styck inklusive moms. Frakt och expeditionsavgift tillkommer. Använd den här talongen eller beställ via www.lo.se.

Antal	
<input type="text"/>	1 Synen på fackligt medlemskap och fackets uppgifter ISBN 91-566-2306-2
<input type="text"/>	2 Synen på lönesättning och löneskillnader ISBN 91-566-2307-0
Förbeställning av kommande rapporter:	
<input type="text"/>	3 Facklig aktivitet och fackligt arbete ISBN 91-566-2308-9
<input type="text"/>	4 Friheter och förmåner i arbetet ISBN 91-566-2309-7
<input type="text"/>	5 Ungdomarna och facket ISBN 91-566-2310-0
<input type="text"/>	6 Facket i storstäderna ISBN 91-566-2311-9
<input type="text"/>	7 Sammanfattning och slutsatser ISBN 91-566-2312-7
Företag/organisation:	
Beställarens namn:	
Gatuadress:	
Postnummer:	Postadress:
Telefonnummer:	
E-post:	



Frankeras ej.
Mottagaren
betalar portot.

LO Distribution

Svarspost
Kundnummer 800 242 809
811 20 Sandviken

Synen på lönesättning och löneskillnader

Andra delen av rapportserien Röster om facket och jobbet ägnas åt synen på löner, lönesättning och löneskillnader. Frågor som besvaras gäller vad som anses som rimlig lön för olika yrken, löneskillnaderna mellan olika yrken, löneskillnaderna mellan kvinnor och män, om välbetalda ska stödja låginkomsttagare, solidarisk lönepolitik och vilka faktorer som anses viktiga för lörens storlek.

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. För att få reda på detta genomfördes undersökningen Röster om facket och jobbet under år 2006. Drygt 8 000 anställda i hela landet har intervjuats. Detta är femte gången Röster om facket och jobbet genomförs sedan år 1988. Rapporten är den andra av sju som speglar de anställdas inställning i olika frågor men också synen på arbetets villkor.