

Kort om RÖSTER OM FACKET OCH JOBBET

Rapport 2 av 5

Synen på lönesättning
och löneskillnader



Vad som anses vara rimliga löneskillnader

Kunskapen om hur vanliga människor värderar olika jobb och hur stora de anser att löneskillnaderna bör vara är mycket begränsad. För att få reda på hur det faktiskt förhåller sig, har i den stora intervjuundersökning som genomförts av Statistiska centralbyrån på LOs uppdrag, ställts en fråga om vad som anses som rimlig lön för olika yrken.

Yrken är så valda att de finns på olika delar av arbetsmarknaden – privat, statligt och kommunalt anställda – och organiserade i LO, TCO som SACO. De tolv yrkena är sjukvårdsbiträde, kassörska i livsmedelsaffär, lokförare, försäljningschef på ett större företag, städare, läkare på en vårdcentral, skogsarbetare som arbetar med motorsåg, elektriker, svetsare på en mekanisk verkstad, förskollärare, sekreterare på ett kontor samt rektor på en skola.

Hur värderas de olika yrkena?

Det visar sig att olika grupper av anställda rangordnar de olika yrkena på praktiskt taget samma sätt. Åsiktsöverensstämmelsen är här alltså mycket stor.

I följande diagram anges vad hela gruppen löntagare i genomsnitt anser vara rimlig lön (kronor per månad).

I rangordningen efter rimlig lön hamnar alltså läkaren på vårdcentral högst och städaren och kassörskan i livsmedelsaffär lägst av de tolv angivna yrkena.

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

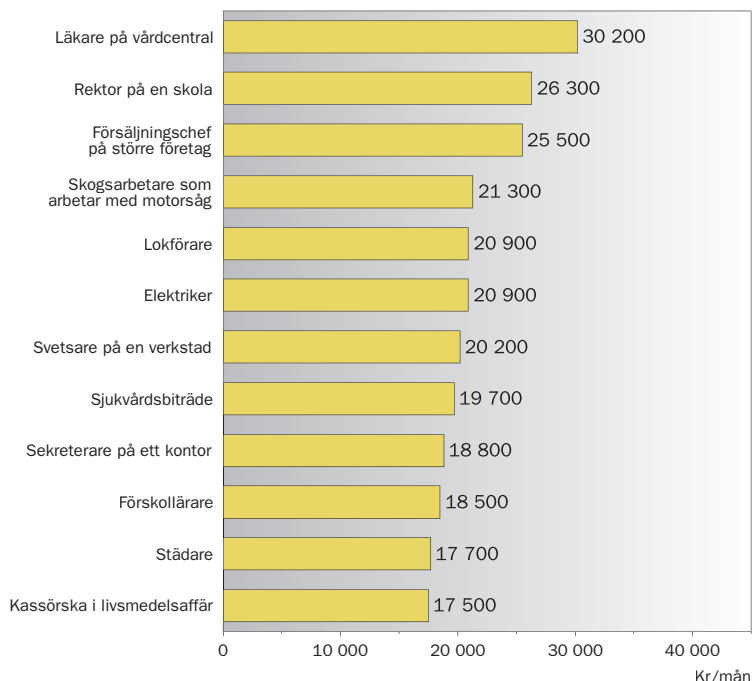
Verkliga skillnaden långt större I *verkligheten* har de lägst betalda

yrkena en lön som uppgår till *omkring 35 procent eller mindre av de högst betaladas.* Med de förutsättningar som ges i intervjufrågan, att alla antas vara 40 år och har arbetat minst tio år i sitt yrke, visar lönestatistiken att under våren 2002 tjänade en heltidsarbetande städare i genomsnitt 14 700 kronor och kassörska i livsmedelsaffär 15 600 kronor i månaden. En läkare på en vårdcentral tjänade i genomsnitt 46 300 kronor och en försäljningschef på ett större företag i genomsnitt 43 500 kronor per månad. Exempelvis innebär dessa siffror att lönen för en heltidsanställd städare i genomsnitt är *knappt 32 procent* av lönen för läkare på en vårdcentral.

Man kan konstatera att de anställda vill placera rektorn på

Vad som anses som rimlig lön för olika yrken.

Kronor per månad i genomsnitt för hela gruppen anställda.



en skola före försäljningschefen på ett större företag, medan det i verkligheten gäller att lönen för försäljningschefen ligger långt över rektorns lön.

Stor samstämmighet

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

De många jämförelser som görs i rapporten visar att det finns en fullständig samstämmighet om att löneskillnaderna bör vara betydligt mindre än vad

de faktiskt är. Denna slutsats gäller LO-, TCO- och SACO-medlemmar, privatanställda och offentligt anställda, kvinnor och män, olika åldersgrupper, anställda vid stora och små arbetsplatser och boende i olika delar av landet.

Också de högavlönade (med mer än 30 000 kronor i månaden) vill minska skillnaderna mellan lägst och högst avlönade.

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

Viktig förändring

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

Är kvinnors och mäns löner rättvisa?

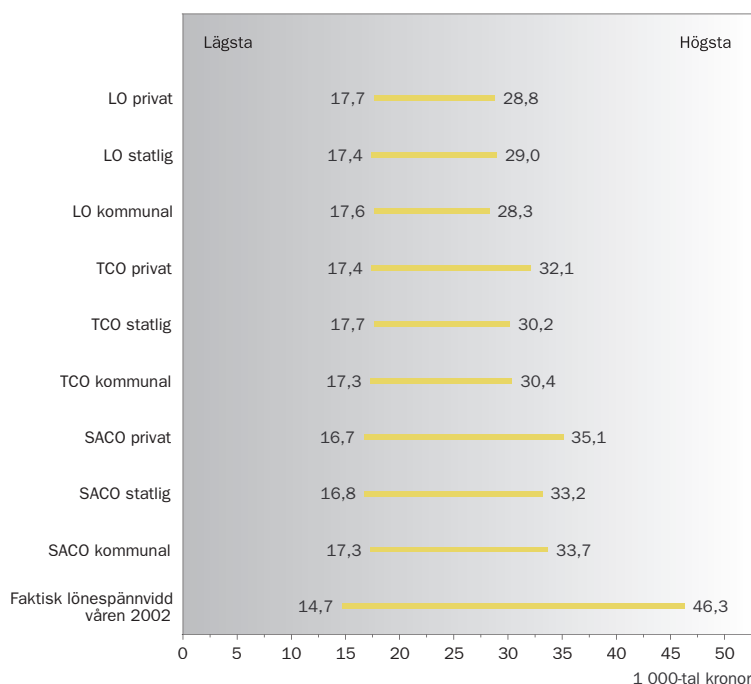
En viktig aspekt på löneskillnader är förhållandet mellan kvinnors och mäns löner.

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

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

Svaren visar att det finns ett alldeles överväldigande stöd för den uppfattningen att kvinnors löner är alltför låga i förhållande till mäns. Av hela gruppen anställda anser nästan nio av tio – 88 procent – att kvinnor har för låg lön i förhållande till män, 8 procent att mäns och kvinnors löner är i stort sett rättvisa, medan 4 procent ger mera tveksamma svar. Inte en enda procent

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



menar att män har för låg lön i förhållande till kvinnor.

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

Yngre och äldre

Man kan notera att det finns en *viss skillnad* mellan *yngre och äldre*. Andelen som anser att kvinnor har för låg lön i förhållande till män är inom LO lägst bland de yngre männen under 30 år (men också bland dem är det så mycket som ungefär 75 procent som anser att kvinnor har för låg lön i förhållande till män). Med stigande ålder ökar andelen som anser att kvinnors jobb är för lågt värderade (i den äldsta åldersgruppen 50–64 år är andelen som anser att kvinnor har för låg lön i förhållande till män så hög som 87 procent).

Kanske är det så att de yngre männen har en *något mera traditionell syn* än de äldre i synen på lönesättning – och att det här är någonting som förändras med större erfarenhet av arbetslivet och mera kunskaper om vad olika yrken innebär. Men också bland kvinnorna finns en viss skillnad mellan de yngsta under 30 år och övriga åldersgrupper. Detta kan ha ett samband med att löneskillnaden mellan kvinnor och män faktiskt är *allra*

Vad löntagare anser om kvinnors och mäns löner.

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

minst i den här åldersgruppen – denna skillnad mellan könen ökar sedan påtagligt under de år de bildar familj och skaffar barn.

Sammanfattningsvis är det dock så att det finns ett *mycket kompakt stöd* för att höja kvinnornas löner i förhållande till männens. ■

Löneskillnaderna mellan olika yrkesgrupper i samhället i stort

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

Det visar sig, även när man mäter på detta sätt, att det *bland de anställda finns en mycket stark och bred uppslutning* kring att löneskillnaderna bör vara betyd-

ligt mindre än vad de faktiskt är. Drygt fyra av fem löntagare – 83 procent – anser att de löneskillnader som finns mellan olika yrkesgrupper i samhället är för stora, 3 procent att de är för små, 11 procent att de är lagom och 3 procent att de inte vet.

Kvinnor reagerar mer

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

Det visar sig att privat och offentligt anställda inom LO och TCO mycket starkt uttrycker att löneskillnaderna mellan olika yrkesgrupper i samhället är alltför stora. Bland SACOs medlemmar är stödet för löneut-

Vad man anser om löneskillnaderna mellan olika yrkesgrupper i samhället.

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

jämning inte fullt lika starkt. Men så mycket som ungefär 70 procent av SACOs kommunalt anställda, 60 procent av SACOs statligt anställda och 55 procent av SACOs privatanställda anser också att löneskillnaderna är för stora. Andelarna som anser att löneskillnaderna är alltför små är genomgående mycket låga.

Det görs också en grov indelning efter födelseland. Bland kvinnor och män inom LO görs en uppdelning på födda i Sverige, födda i andra nordiska länder och födda utanför Norden.

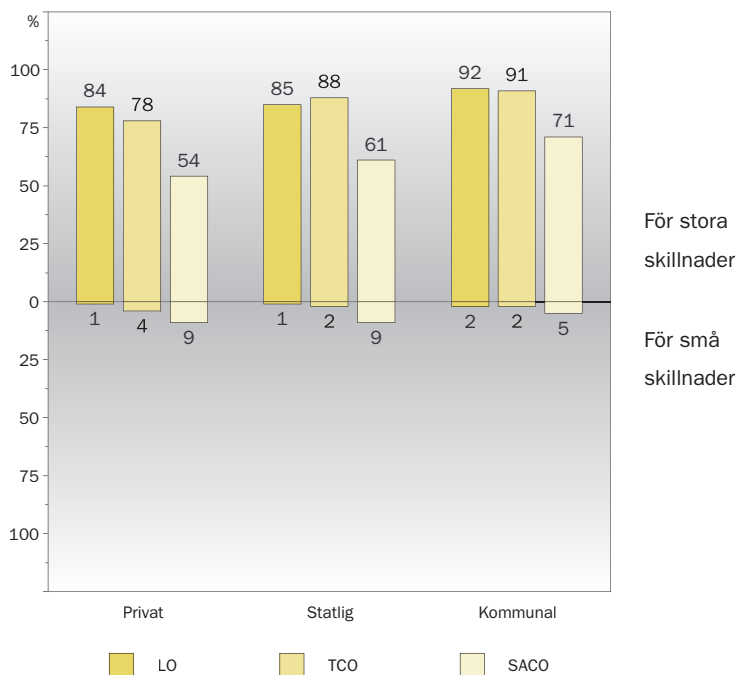
Födda utanför Norden

Jämförelserna ger vid handen att andelen som anser att löneskillnaderna är alltför stora är *lägre* bland kvinnor och män som är födda utanför Norden än bland de LO-medlemmar som är födda i Sverige eller andra nordiska länder. Skillnaderna är som synes ganska påtagliga. Detta kan ha samband med att man i länder utanför Norden oftast har större löneskillnader än här. Även bland dem som är födda utanför Norden är det dock mycket låga andelar (2 procent) som anser att löneskillnaderna är för små, medan så mycket som ungefär 65 procent menar att löneskillnaderna är för stora. ■

Vad bör avgöra lörens storlek?

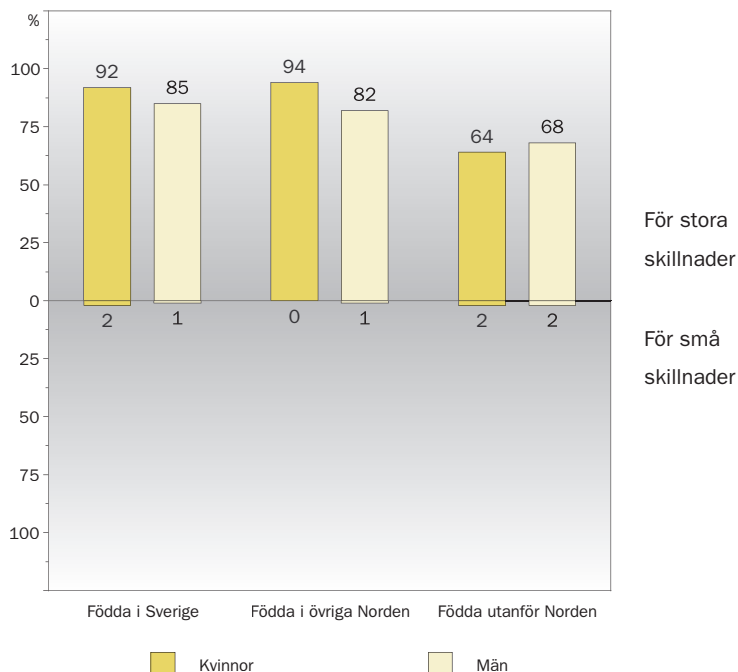
I undersökningen har ställts en ganska omfattande fråga till de anställda, om hur viktiga olika

Synen på löneskillnaderna mellan olika yrkesgrupper i samhället.



Synen på löneskillnaderna mellan olika yrkesgrupper i samhället.

LO-medlemmar.



faktorer bör vara för lörens storlek.

Vilka faktorer värderas högst?

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

En första översikt ges i det diagram som följer.

De faktorer som enligt LO-medlemmarnas uppfattning bör ha störst betydelse för lörens storlek är *stort ansvar för vård och omsorg av människor* och *skicklighet i arbetet*.

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

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

Den allra lägsta värderingen ges faktorn *högre ålder*.

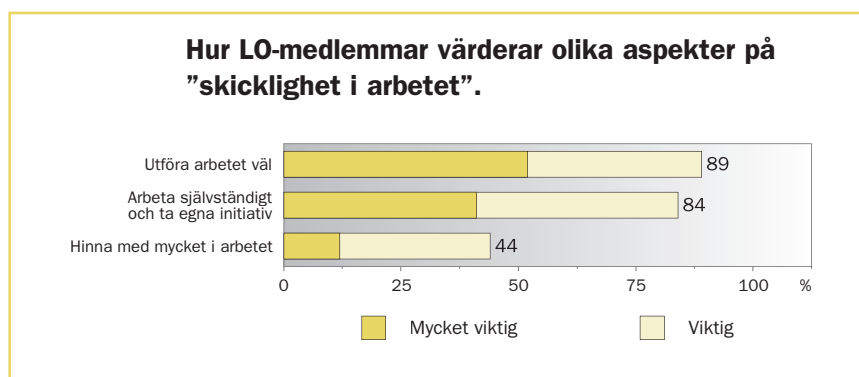
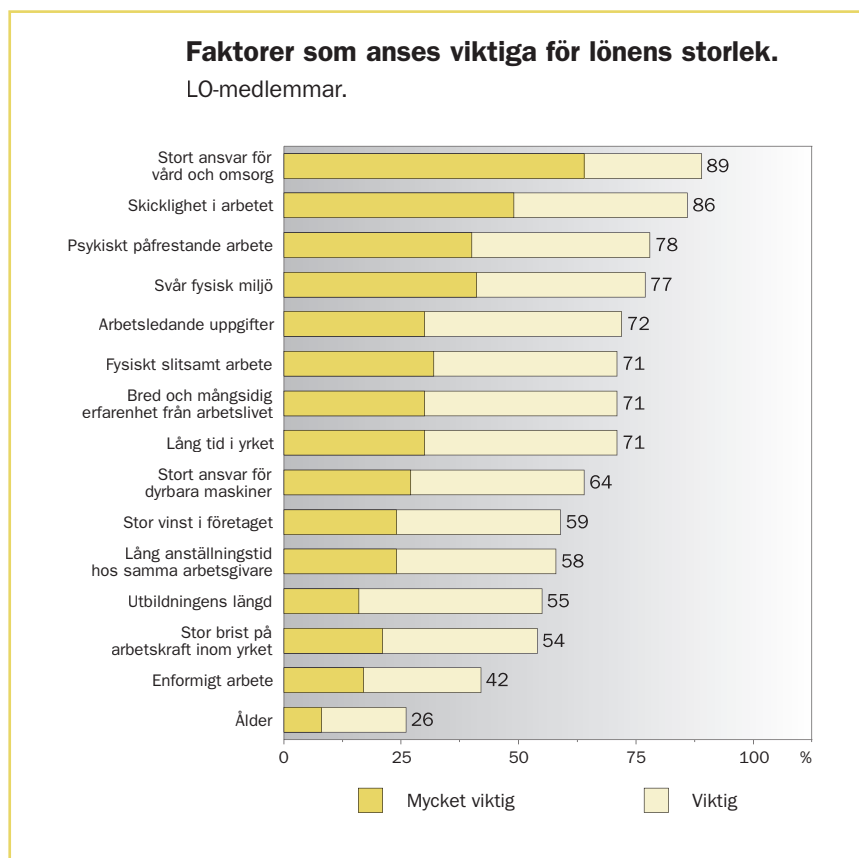
Det är alltså endast var fjärde LO-medlem som anser att åldern i sig bör vara en viktig faktor för lörens storlek. Som framgår av diagrammet anser däremot LO-medlemmarna att yrkesvana och bred och mångsidig erfarenhet från arbetslivet är viktiga grunder för högre lön.

Skicklighet i arbetet

Det har i undersökningen också ställts några kompletterande frågor om olika aspekter på "skicklighet i arbetet". Resultaten visar att de två delfaktorerna "att utföra arbetet väl" och "att arbeta självständigt och ta egna initiativ" värderas utomordentligt högt, medan aspekten att hinna med mycket i arbetet däremot värderas lågt som enskild faktor.

Likheter och olikheter

I rapporten görs jämförelser mellan olika grupper av anställda. Det visar sig att det finns både *likheter och olikheter* i värdering av de olika faktorerna. Faktorer som värderas ganska *lika* av medlemmar i LO, TCO och SACO är skicklighet i arbetet (även de tre delfaktorerna), psykiskt påfrestande arbete, bred och mångsidig erfarenhet från



arbetslivet, lång tid i yrket och stor brist på arbetskraft inom yrket (denna sistnämnda faktor får genomgående en mycket låg värdering).

Faktorer som värderas förhållandevis *olika* är främst fysiskt slitsamt arbete, lång anställningstid hos samma arbetsgivare och enformigt arbete. Här ligger LO-medlemmarna genomgående högst och SACO-medlemmarna lägst, medan TCO-medlemmarna finns däremellan.

Att utbildningens längd bör vara en viktig faktor för lönens storlek anser SACO-medlemmar i mycket högre grad än andra. LO- och TCO-medlemmar ligger mycket nära varandra

i bedömningen av denna faktor. De anser att formell utbildning i sig bör värderas ganska lågt som grund för högre lön, men menar däremot att skicklighet i arbetet samt bred och mångsidig erfarenhet från arbetslivet bör väga tungt.

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

- stort ansvar för vård och omsorg av människor
- fysiskt slitsamt arbete
- psykiskt ansträngande arbete

- lång anställningstid i yrket
- utbildningens längd.

Faktorer som värderas högre än för

Också *förändringarna* i de anställdas syn på grunderna för lönesättning speglas i rapporten. En av de faktorer som fått en ökad värdering bland de anställda som grund för högre lön är stor brist på arbetskraft inom yrket. Två andra faktorer som åtminstone på lite längre sikt har blivit mera betydelsefulla är bred och mångsidig erfarenhet från arbetslivet och arbetsledande uppgifter. ■



Den största fackliga undersökningen

Löntagarnas inställning i olika fackliga frågor och till facket är naturligtvis helt avgörande för den fackliga verksamheten. För att komplettera mötesverksamhet, fackliga kurser och det vardagliga fackliga arbetet har LO därför låtit Statistiska centralbyrån (SCB) göra en undersökning bland löntagare om deras åsikter i olika frågor.

Såväl LO-medlemmar som medlemmar i TCO och SACO ingår i undersökningen, liksom anställda som inte är medlemmar i någon facklig organisation. Sammanlagt har så mycket som drygt 7 000 personer intervjuats.

Motsvarande undersökning gjordes 1988, 1993 och 1998 och det är därför möjligt att studera hur attityder

och åsikter har förändrats med tiden. I denna andra rapport belyses följande frågor:

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

De kommande rapporterna om undersökningen publiceras successivt under vintern och våren 2003. Ansvarig på LO är Sven Nelander, telefon 08-796 26 25, e-post sven.nelander@lo.se.

Detta är det andra nyhetsbladet i serien "Röster om facket och jobbet".

Utgiven rapport

Synen på fackligt medlemskap och fackets uppgifter

Kommande rapporter

Friheter och förmåner i arbetet
Facklig aktivitet och fackligt arbete
Sammanfattning och slutsatser



BESTÄLLNING

Häng med i serien!

Du kan här beställa rapport 1–2. Rapporterna 3–5 kan du förbeställa och få dem hemskickade så fort de kommer ut under våren 2003.

Den här kortversionen är gratis. Rapporterna kostar 40 kronor styck inklusive moms. Frakt och expeditonsavgift tillkommer. Du kan antingen vända dig direkt till LO-distribution eller använda beställningstalongen.



Ja, jag vill beställa Röster om facket och jobbet

Rapporterna kostar 40 kr/st inkl moms. Frakt och expeditonsavgift tillkommer.

antal

Rapport 1 – Synen på fackligt medlemskap och fackets uppgifter

Pris: 40 kronor. ISBN 91-566-1923-5

Rapport 2 – Synen på lönesättning och löneskillnader

Pris: 40 kronor. ISBN 91-566-1924-3

Kort om rapport 2

Gratis. Art.nr 566-1940-5

OH-bilder i färg – 25 stycken utvalda diagram och tablåer ur rapport 2

Pris: 200 kronor. ISBN 91-566-1942-1

Finns även som pdf-dokument på LOs hemsida

OH-bilder i färg – 60 stycken diagram och tablåer ur rapport 2

Pris: 250 kronor. ISBN 91-566-1941-3

Finns även som pdf-dokument på LOs hemsida

Affisch A3, rapport 2

Gratis. ISBN 91-566-1945-6

Affisch 70x100 cm, rapport 2

Gratis. ISBN 91-566-1944-8

(Max 2 per beställning)

Utkommer våren 2003:

Rapport 3 – Friheter och förmåner i arbetet

Pris: 40 kronor. ISBN 91-566-1925-1

Rapport 4 – Facklig aktivitet och fackligt arbete

Pris: 40 kronor. ISBN 91-566-1926-X

Rapport 5 – Sammanfattning och slutsatser

Pris: 40 kronor. ISBN 91-566-1927-8

Beställare:

.....
Företag/organisation

.....
Beställarens namn

.....
Gatuadress

.....
Postbox e dyl

.....
Postadress

.....
Telefonnummer

OBS! Telefonnummer är också ditt kundnummer hos LO-distribution

Beställ direkt från LO-distribution

LO-distribution,
Fredriksgatan 81,
811 37 SANDVIKEN
Fax: 026-24 90 10 Telefon: 026-24 90 26
E-post: lo@strombergdistribution.se

Vill du veta mer?

www.lo.se
08-796 25 00



VIK HÄR

LO
BETALAR
PORTOT

LO

Svarspost
110 401 902
110 00 STOCKHOLM

TEJPA
HÄR