



# **Den omöjliga lönekarriären**

## **LÖNEKARRIÄRBAROMETER 2013**

**Vi jobbar för att Sverige ska få världens bästa chefer**

**ledarna**  
SVERIGES CHEFSORGANISATION

# Lönekarriärbarometer 2013

---

<b>Därför gör vi en lönekarriärbarometer</b>	<b>3</b>
<b>Vikten av att kunna göra lönekarriär</b>	<b>4</b>
<b>Lönekarriär - ett bra mått på om lönerna sätts individuellt</b>	<b>5</b>
<b>Intervju: Lönekarriär skapar engagemang</b>	<b>6-7</b>
<b>Så ser lönekarriärsmöjligheterna ut i Sverige</b>	<b>8-9</b>
<b>Intervju: Tydliga karriärvägar säkrar kompetens</b>	<b>10-11</b>
<b>Så skulle lönekarriärsmöjligheterna kunna bli större</b>	<b>12-13</b>
<b>Intervju: Små möjligheter sänker motivationen</b>	<b>14-15</b>
<b>Lönekarriär - från bäst till sämst</b> Tabell: Alla yrken, rangordnade efter lönespridning	<b>16-18</b>
<b>Stora regionala skillnader</b> Tabell: Län, rangordnade efter lönespridning	<b>19</b>
<b>Samma yrke - men nästan alltid bättre lönekarriär för männen</b> Tabell: 30 största yrkena rangordnade efter skillnad i lönespridning mellan könen	<b>20</b>
<b>Frågor &amp; svar</b>	<b>21</b>
<b>Så gjorde vi undersökningen</b>	<b>22</b>

# Därför gör vi en lönekarriärbarometer

**I Sverige har vi länge** beskrivit och diskuterat löneskillnader som ett problem och som en orättvisa.

**Och löneskillnader har inget** egenvärde. De kan också vara orättvisa, när de grundar sig i osakliga faktorer som kön, etnicitet eller bara godtycke.

**Men löneskillnader kan också** vara bra. En växande majoritet av svenskarna vill få sin lön satt individuellt och efter prestation. De vill att kopplingen mellan arbetsinsats och lön ska vara betydligt tydligare än den många gånger och i många yrken är idag.

**Eftersom människor** har olika stora ambitioner och bidrar olika mycket till verksamheten de arbetar i, innebär individuell och prestationsbaserad lönesättning att lönerna skiljer sig åt. Lönespridningen blir en spegling av att den som gör ett riktigt bra jobb och tar mycket ansvar också belönas för detta – att det är möjligt att göra lönekarriär.

**I den här rapporten** undersöker och jämför vi, med hjälp av statistik från SCB, hur möjligheterna att göra lönekarriär ser ut i drygt 300 yrken på den svenska arbetsmarknaden. Vår utgångspunkt är att lönespridning inom yrken i grunden är bra, eftersom den indikerar att lönerna sätts individuellt och utifrån prestation.

**Resultatet är tydligt.** Stora möjligheter att göra lönekarriär är ett privilegium för en relativt liten grupp människor som arbetar i högkvalificerade yrken. I många och stora yrkesgrupper tycks lönerna – trots att det i avtalstexter och högtidstal kan låta annorlunda – i praktiken fortfarande sättas huvudsakligen kollektivt, i stort sett lika för alla, eftersom möjligheterna att göra lönekarriär är små eller obefintliga.

**Goda möjligheter** att göra lönekarriär är också i första hand ett privilegium för män. Inte bara därför att de är överrepresenterade i yrken där lönespridningen är stor, utan också för att männens lönespridning ofta är större än kvinnornas inom ett och samma yrke.

**Detta måste förändras.** Goda möjligheter att göra lönekarriär ska inte vara ett privilegium för några få, utan vara ett privilegium för alla, inte minst kvinnor. Undersökningar från bland annat den fackliga centralorganisationen Saco och Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering, IFAU, visar att just kvinnorna har särskilt mycket att vinna på individuell lönesättning.

**Ansaret för att åstadkomma** den nödvändiga förändringen vilar på arbetsmarknadens parter, på fack och arbetsgivare. Att arbetsgivarna vill att lönerna i Sverige ska sättas lokalt och individuellt vet vi sedan länge. Men på senare tid har även fackförbund som Kommunal och Vision, som representerar många av dem som arbetar i yrken där möjligheterna att göra lönekarriär är förskräckande små, beskrivit den svaga kopplingen mellan prestation och lön som ett allvarligt problem, och talat om att lönespridningen behöver bli större.

**Båda parter är** således överens om vad som behöver göras. Så vad väntar vi på?

*Annika Elias*

*Annika Elias, Ordförande Ledama  
Sveriges chefsorganisation*



# Vikten av att kunna göra lönekarriär

**Vi människor arbetar** inte enbart för att få betalt. Jobbet är mycket mer än så – arbetskamrater, utveckling, självförverkligande och sammanhang, för att bara nämna några av alla komponenter som kan göra ett arbete meningsfullt och motiverande.

**Men lönen är viktig.** Det är lönen som ger den frihet som ett arbete i grunden syftar till. Lönen är ett sammanfattande mått på vårt bidrag till och vår betydelse för verksamheten. Lönen är också en stark drivkraft genom att den, om den sätts på rätt sätt, hjälper oss att utvecklas i vårt arbete.

**Det finns många undersökningar** om hur vi svenskar tycker att löner ska sättas på rätt sätt.<sup>1</sup> De flesta av oss vill bli individuellt bedömda. Vi vill att kopplingen mellan arbetsinsats och lön ska vara tydlig. Vi tycker att den som presterar bra, tar ansvar och strävar efter att utvecklas ska ha en bättre löneutveckling än den som gör det i lägre grad.

**Möjligheten att påverka** sin löneutveckling med egna insatser – att göra lönekarriär – är ett bra mått på lönesättningen och lönekulturen i en bransch, i ett yrke eller på en arbetsplats. Om möjligheterna att göra lönekarriär är stora bidrar löneprocessen till att arbetet blir roligare och motivationen högre än om möjligheterna är små.

**Att medarbetarna har goda** möjligheter att göra lönekarriär är också bra för cheferna, eftersom lönen kan vara ett viktigt verktyg för ett gott ledarskap. På den moderna arbetsmarknaden vill allt fler medarbetare ha chefer som ställer höga krav och ger tydlig återkoppling. En chef som ger i stort sett samma löneökning till alla, oavsett hur väl de lever upp till arbetets krav, uppfyller inte medarbetarnas förväntningar.

**Eftersom möjligheten** att göra lönekarriär påverkar oss som individer, har den i förlängningen därför betydelse för den verksamhet vi arbetar i och för samhället i stort.

**Goda möjligheter att** göra lönekarriär ger mer dynamiska och starka företag och verksamheter än om möjligheterna är små. I forskningslitteraturen syns ett positivt samband mellan möjligheterna att göra lönekarriär och företagets produktivitet och lönsamhet. Särskilt tydligt är detta samband när möjligheterna ökar på arbetsplatser eller i en ekonomi där lönerna tidigare varit väldigt sammanpressade.<sup>2</sup>

**Det finns med andra** ord både principiella och praktiska argument för att lönekarriärsmöjligheterna bör vara goda i arbetslivet.

<sup>1</sup>Se exempelvis Kommunals rapport "Kommunals medlemmars syn på individuella löner" (2012), Ledarnas "Hög tid för en modern arbetsmarknad" (2011) eller forskaren Teresia Stråbergs avhandling "Employee perspectives on individualized pay: Attitudes and fairness perceptions" (Stockholms universitet, 2010).

<sup>2</sup>Se Fredrik Heymans "Sambandet mellan lönespridning inom företag och produktivitet: vad säger forskningen?" (Institutet för näringslivsforskning, 2012).



# Lönekarriär – ett bra mått på om lönerna sätts individuellt

**Utifrån att de flesta** svenskar vill bli individuellt bedömda i lönesättningen, och tycker att kopplingen mellan arbetsinsats och lön ska vara tydlig, är lönespridning i grunden positivt. Eftersom vi människor har olika höga ambitioner i jobbet och bidrar olika mycket till verksamheterna vi arbetar i, indikerar lönespridningen i vilken grad löner inom ett yrke faktiskt sätts efter prestation och kompetens. Den speglar att den som gör ett riktigt bra jobb och tar mycket ansvar också belönas för detta. Den redovisar, kort och gott, hur pass individuell lönesättningen är inom ett yrke, och hur stora möjligheterna är att göra lönekarriär.

**I Sverige finns statistik** över löner i hundratals olika yrken. I statistiken kan man både se hur mycket människor tjänar i genomsnitt, men också hur lönespridningen ser ut.

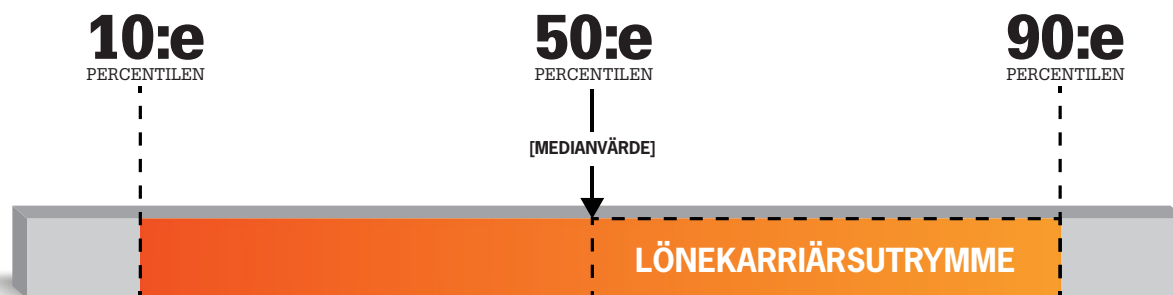
**Måttet på lönespridning** är hur löner inom en grupp förhåller sig till varandra, till exempel inom ett yrke. Den redovisas som kvoten mellan olika lönelägen inom gruppen, till exempel mellan de högsta och de lägsta löner, eller mellan de högsta och medianlönen (se figur).

**Som mått på lönekarriärmöjligheterna** är avståndet mellan medianlön och de högsta löner i ett yrke bättre än avståndet mellan högsta och lägsta lön, det som på fackspråk kallas kvoten mellan den 90:e och 50:e percentilen. Detta av två skäl:

- Lönekarriären från lägsta till medianlön sker med ett relativt stort inslag av "automatik" – lönen stiger på grund av ålder, erfarenhet och generella påslag.
- Lönekarriären från medianlön till de högsta löner är i högre grad en följd av goda arbetsinsatser, större ansvar och fortsatt utveckling, och lönespridningen är därmed också ett mått på graden av individuell bedömning i lönesättningen.

**När vi på de följande** sidorna resonerar kring och jämför möjligheterna att göra lönekarriär i olika yrken är det således kvoten mellan 90:e och 50:e percentilen vi använder som lönespridningsmått.

## SÅ MÄTER VI MÖJLIGHETERNA ATT GÖRA LÖNEKARRIÄR



När lönespridning mäts rensas i regel den lägsta och högsta tiondelen bort, för att undvika att ett fåtal extremt höga eller ett fåtal extremt låga löner ska snedvrída resultatet.

90:e percentilen är den lön där 90 procent av de som arbetar i yrket tjänar mindre och 10 procent tjänar mer. Medianen är den lön där 50 procent tjänar mindre och 50 procent tjänar mer. 10:e percentilen är den lön där 10 procent tjänar mindre och 90 procent tjänar mer.



# Lönekarriär skapar engagemang

**Pia Berggren har många års erfarenhet som HR-chef. Hon vet hur viktigt det är för hennes medarbetare att kunna göra lönekarriär. "Det skapar engagemang och gör att anställda gör det där lilla extra."**

**43-åriga Pia Berggren** har arbetat på både små och stora företag inom främst läkemedels- och konsultbranschen. Genom åren har hon mött åtskilliga medarbetare som har haft svårt att se en klar koppling mellan lön och prestation. Inte sällan har medarbetarsamtal upplevts som onödiga.

**– Tyvärr saknar många företag** en röd tråd i lönesättningen. Det är jätteviktigt att medarbetare kan göra lönekarriär. För det första visar det att goda prestationer har betydelse. För det andra skapar det ett större engagemang hos medarbetarna när de ser att det lönar sig att anstränga sig lite extra, säger hon.

**I dag är Pia Berggren HR-chef** på ett läkemedelsbolag med knappt tvåhundra anställda. Möjligheten att göra lönekarriär i branschen upplever hon som ganska liten.

**– Ofta är det svårt** att göra lönekarriär internt på ett företag. Vid de tillfällen en befordran med mer ansvar är aktuell är det vanligt att företaget utgår från befintlig lön och lägger på en symbolisk summa i stället för att betala

marknadsmässig lön för de aktuella arbetsuppgifterna. Då väljer många att byta jobb eftersom det finns en förväntan om en lönehöjning med ett visst antal procent, säger hon.

**Även för HR-chefer** och personalansvariga kan det vara svårt att göra lönekarriär när kompensationsfrågorna inte alltid står högst i kurs på företagen. Det leder till kortvariga engagemang och att högpresterande personer inte blir lika motiverade.

**– I rollen som HR-chef** ingår oftast många olika typer av arbetsuppgifter. Det är högt och lågt, strategiska och operativa frågor. Om företaget då inte betalar för prestation leder det till att många duktiga HR-chefer väljer att sluta. Dessutom minskar motivationen hos många högpresterande om de upplever att man inte kompenseras efter prestation, säger Pia Berggren.

**Hon är övertygad** om att det skulle se annorlunda ut om det fanns tydliga karriärvägar och individuella mål kopplade till företagets mål. Delaktigheten är en förutsättning för att måldiskussionen ska bli konstruktiv, enligt henne.

**– Jag är övertygad om** att ökad delaktighet skulle få fler att stanna. Därtill skulle en marknadsmässig löneutveckling och att anställda belönas efter prestation leda till mer motiverade medarbetare, säger Pia Berggren.

## ”Ökad delaktighet skulle få fler att stanna”

# Svenskarnas möjligheter att göra lönekarriär

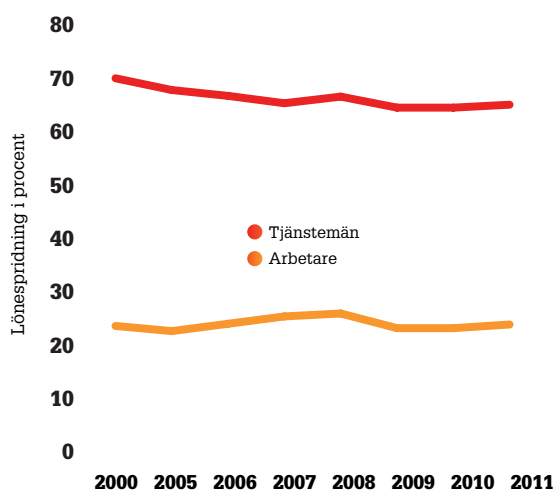
I Sverige finns en föreställning att lönespridningen ökar – de som tjänar bra tjänar allt bättre jämfört med de som tjänar mindre bra.

**Den föreställningen är både rätt och fel.**

Precis som exempelvis LO visat i sin återkommande rapport "Makteliten" har samhällets absoluta toppskikt sedan början av 1980-talet fått allt högre inkomst i förhållande till den genomsnittliga industriarbetarlönen.

Men för de flesta vanliga arbetande svenskar är LO:s sätt att mäta lönespridning inte relevant. De varken vill eller strävar efter att bli toppchefer eller sitta i regeringen. De vill göra bra ifrån sig och utvecklas vidare inom det yrke de har, och ha möjlighet att göra lönekarriär utan att byta bana.

## SJUNKANDE LÖNESPRIDNING I SVERIGE



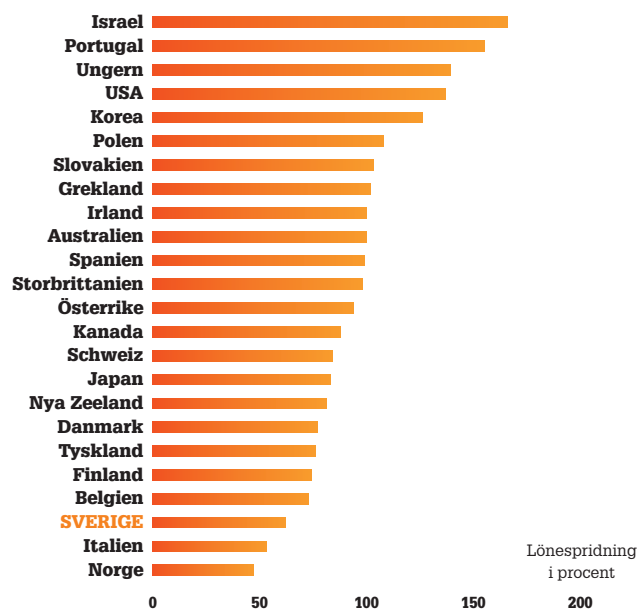
Under 2000-talet har skillnaden mellan de högsta lönerna och medianlönen blivit mindre för tjänstemän och varit konstant för arbetare.  
Källa: Svenskt Näringsliv: "Fakta om löner och arbetstider 2012"

Och inom yrkena ser möjligheterna att göra lönekarriär helt annorlunda ut. Faktum är att det procentuella avståndet mellan medianlönen och de högsta lönerna har legat still, eller till och med minskat något, under 2000-talet. Mellan 2005 och 2011 sjönk till exempel lönespridningen för stora yrkesgrupper som undersköterskor och sjukvårdsbiträden (från 20 till 15 procent), grundskollärare (från 18 till 16 procent) och lastbils- och långtradarförare (från 18 till 16 procent).

Lönespridningen har inte bara legat still under 2000-talet – den har för väldigt många svenskar legat still på en mycket låg nivå.

I den ekonomiska samarbetsorganisationen OECD:s sammanställning av lönespridningen i medlemsländerna 2010 är det tre länder som sticker ut – Sverige, Norge och Italien. Här är avståndet mellan medianlön och de högsta lönerna klart minst.

## SVERIGE I OECD:S BOTTENSKIKT



Tillsammans med Italien och Norge har Sverige den minsta skillnaden mellan de högsta lönerna och medianlönen för alla yrken på hela arbetsmarknaden. Av de tre länderna är det bara i Sverige lönespridningen har minskat under 2000-talet. Källa: OECD Employment Database

Av dessa tre länder är det dessutom endast i Sverige som den totala lönespridningen har minskat under 2000-talet – fortsätter utvecklingen i samma riktning kommer svenskarna ha de sämsta lönekarriärmöjligheterna i hela OECD inom en inte allt för avlägsen framtid.

Det generellt höga löneläget i en relativt liten grupp yrken gör att den totala lönespridningen i Sverige – kring 60 procent – ligger betydligt högre än de 15-16 procent som vi tidigare såg var fallet i stora yrkesgrupper som undersköterskor, grundskollärare och lastbilsförare.

Inom denna begränsade grupp av högkvalificerade yrken, till exempel chefs- och specialistyrken, är lönespridningen väldigt stor. Här finns mycket goda möjligheter att göra lönekarriär.

Men i mer än hälften av alla yrken är avståndet mellan medianlön och högsta lön mindre än 25 procent. I kronor räknat handlar det ofta bara om tre-fyra tusenlappar i månaden – före skatt. Större än så är inte den potentiella ekonomiska premien för till exempel fritidsledare, elektriker, gymnasielärare eller skogsbrukare som under ett helt yrkesliv arbetar hårt, tar ansvar och presterar bra.



**I barometern syns också** en tydlig skillnad mellan män och kvinnor. Den totala lönespridningen är betydligt mindre för kvinnor än för män. Detta speglar naturligtvis att många yrken med små möjligheter att göra lönekarriär domineras av kvinnor, till exempel inom vård, skola och omsorg.

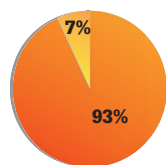
**Men även inom ett** och samma yrke har kvinnor i regel sämre möjligheter att göra lönekarriär än män. Till exempel

är lönespridningen större bland män än bland kvinnor i samtliga av de fem största kvinnoyrkena. Att detta skulle bero på att skillnaderna i prestation, ansvar och utveckling genomgående är mindre bland kvinnor än bland män är en orimlig slutsats. Det tycks istället som att män automatiskt får en bättre löneutveckling än kvinnor när lönerna i hög grad sätts schablonmässigt.

## SAMMA YRKE – MEN KVINNOR HAR SÄMRE MÖJLIGHETER ATT GÖRA LÖNEKARRIÄR

● Andel kvinnor inom yrket    ● Andel män i inom yrket

### 1. Undersköterskor, sjukvårdsbiträden m fl.

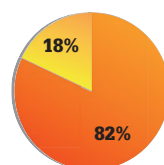


**Lönespridning i procent:**  
Kvinnor 14,6% Män 17,1% Skillnad:

**-2,5**

procentenheter för kvinnor jämfört med män

### 2. Vårdbiträden, personliga assistenter m.fl.

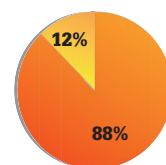


**Lönespridning i procent:**  
Kvinnor 17,3% Män 20,7% Skillnad:

**-3,4**

procentenheter för kvinnor jämfört med män

### 3. Barnskötare med flera

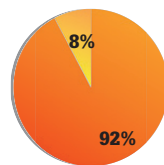


**Lönespridning i procent:**  
Kvinnor 10% Män 18,5% Skillnad:

**-8,5**

procentenheter för kvinnor jämfört med män

### 4. Förskollärare och fritidspedagoger

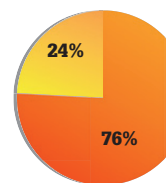


**Lönespridning i procent:**  
Kvinnor 11,8% Män 12% Skillnad:

**-0,2**

procentenheter för kvinnor jämfört med män

### 5. Övrig kontorspersonal



**Lönespridning i procent:**  
Kvinnor 28,3% Män 40,3% Skillnad:

**-12**

procentenheter för kvinnor jämfört med män

Lönespridningen för kvinnor och män skiljer sig åt, trots att de arbetar i samma yrke. Här jämför vi lönespridningen i de fem yrken där flest antal kvinnor är sysselsatta – du hittar könsskillnaderna för ytterligare 25 yrken på sidan 16-18. Källa: SCB

# Tydliga karriärvägar säkrar kompetens

**Trots att konsulten Nicklas Samuelsson bara är i början av sin karriär är han övertygad om att revisionsbranschen är rätt för honom. Tydliga karriärvägar och en naturlig beföringstrappa är ett par av de viktigaste skälen. "Det är jätteviktigt att prestation avspeglas i lönekuvertet."**

**För 30-åriga Nicklas Samuelsson** var det naturligt att börja på en av landets stora konsult- och revisionsbyråer. Intressanta kunduppdrag och goda möjligheter till utveckling lockade. Han märkte tidigt att det fanns en tydlig koppling mellan lön och prestation.

**– På företaget finns tydliga** karriärvägar och en naturlig beföringstrappa. Jag upplever möjligheterna att göra lönekarriär i mitt yrke som väldigt goda, säger han.

Kollegor till Nicklas Samuelsson som är revisorer utvärderas exempelvis årligen i vilken grad som deras revisionsuppdrag blir godkända. Efter bara några år blir många av dem kvalitetssäkrade och erbjuds då andra mer spännande uppdrag. Går det riktigt bra hägrar framtida delägarskap i bolagen och därmed aktieutdelning som komplement till lönen.

**Även konsulter som** Nicklas Samuelsson har årliga medarbetarsamtal. Då följer ledningen upp om medarbetaren har lyckats uppnå sina individuella mål. Utvärderingen kan sedan ligga till grund för en beföring till delägare eller kundansvarig.

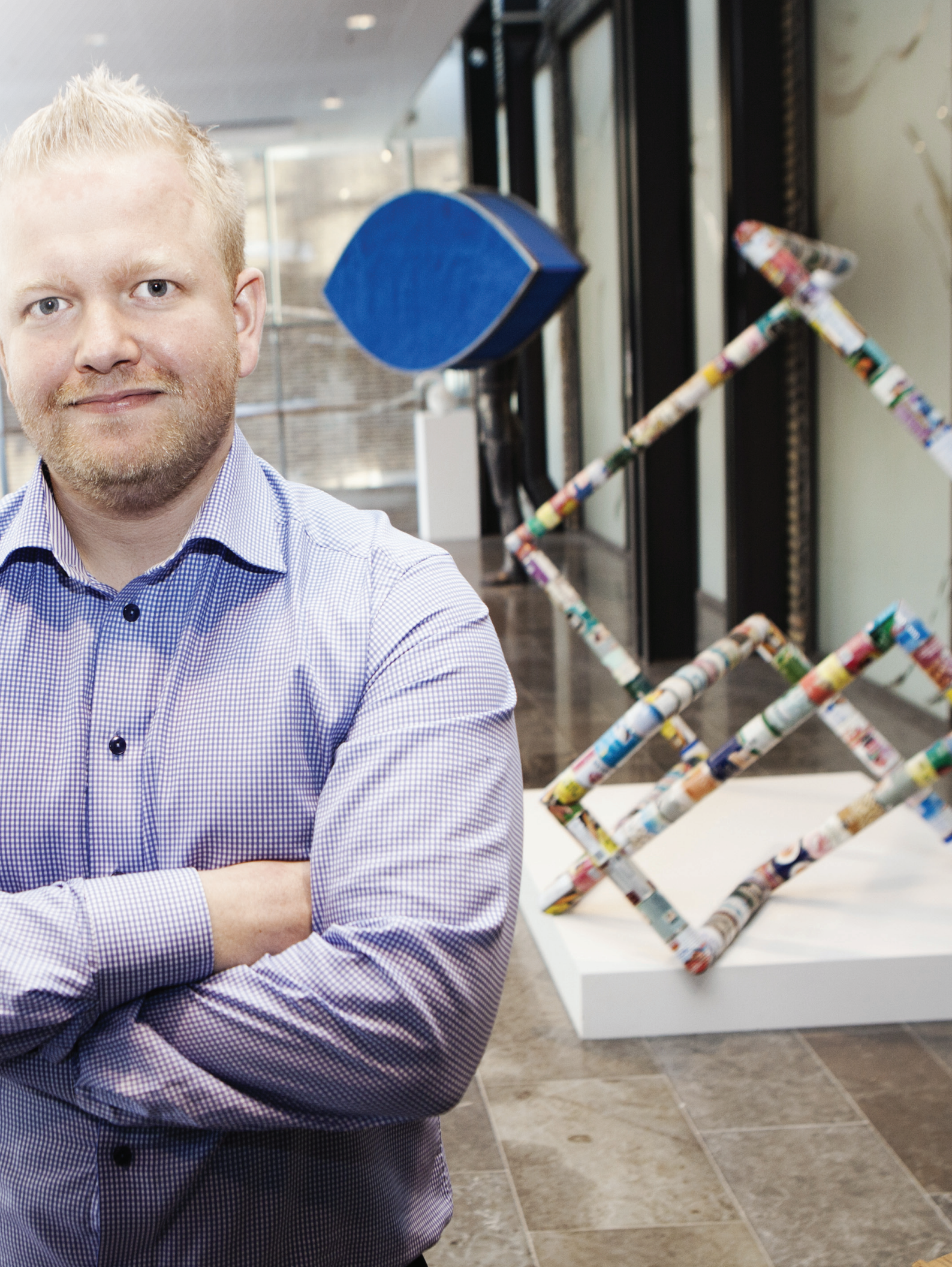
**– För mig är det viktigt** att det märks på lönen om man utvecklas, tar ansvar och presterar bra. Jag jobbar inte bara för att det är roligt. Sedan visar det också att det jag gör uppskattas av arbetsgivaren, säger Nicklas Samuelsson.

**För många av de större** arbetsgivarna i konsultbranschen är det strategiskt viktigt att kunna attrahera och behålla sina medarbetare. Enligt Nicklas Samuelsson är möjligheten till bonus och lönekarriär en förutsättning för en långvarig relation mellan arbetsgivaren och den anställde:

**– Det bäddar för** större långsiktighet. Det är möjligt att jag skulle kunna tjäna på att byta till en annan arbetsgivare, men det skulle bara vara på kort sikt. I stället uppmuntras jag att ta för mig och göra lönekarriär på min nuvarande arbetsplats.

**– Men om möjligheten** att göra lönekarriär skulle försämrats är det klart att jag skulle börja leta efter ett annat jobb, avslutar Nicklas Samuelsson.

**”Jag uppmuntras att ta för mig.”**



# Så skulle lönekarriärmöjligheterna kunna bli större

---

**Som tidigare nämnts** indikerar lönespridning i vilken grad de som arbetar har möjlighet att påverka sin löneutveckling med egna insatser – helt enkelt hur individuell och prestationsbaserad lönesättningen är.

**Trots att de flesta** svenskar vill att lönerna ska sättas individuellt, och att den som presterar bra, tar ansvar och strävar efter att utvecklas ska ha en klart bättre löneutveckling än den som gör det i lägre grad, har vi i Sverige en väldigt centraliserad modell för att sätta löner.

**I många branscher** och yrken förhandlar fack och arbetsgivare fram kollektivavtal med procentsatser och krontal som bestämmer löneökningarna för alla som arbetar. Visst kan avtalen i varierande grad innehålla "pottar" som ska fördelas individuellt ute på arbetsplatserna, men slår i regel fast en garanterad löneökning för alla som tar större delen av löneutrymmet i anspråk.

**Det sluts även avtal** med stort inslag av individuell lönesättning, men ofta fungerar de dåligt i praktiken. Många gånger saknar de lönesättande cheferna mandat från sina överordnade att faktiskt sätta lönerna efter prestation, eller så saknas ordentliga strukturer för att systematiskt arbeta med lönekriterier, mål och uppföljning. Att smeta ut löneökningarna ungefär lika för alla är då en enkel utväg, eller så sker den individuella fördelningen så godtyckligt att medarbetarna inte ser och förstår kopplingen till sin egen arbetsinsats.

**Oavsett om bristen på** individuell lönesättning beror på avtal som dikterar procentsatser eller arbetsgivare som inte följer avtalens intentioner, blir konsekvensen små och dåliga möjligheter för medarbetarna att göra lönekarriär. Ansvaret för detta faller lika tungt på gammalmodiga fackförbund som på arbetsgivare som lovar runt men håller tunt.

---

**Även om många arbetsgivare** är dåliga på att ta ansvar för avtalens implementering, är det i vår lönekarriärbarometer dock tydligt att möjligheten att göra lönekarriär har ett samband med graden av individuell lönesättning.

**Vi vet att lönerna** i högre grad sätts helt lokalt och individuellt, direkt i samtal mellan medarbetare och chef, i många av de yrken som ligger i topp i vår barometer.

**Men individuella löner** ska inte vara en förmån för en exklusiv elit. Det ska vara en förmån för alla. Oavsett om man är direktör eller distriktssköterska ska man ha möjlighet att göra en ordentlig lönekarriär.

**För att åstadkomma** detta behöver lönebildningen i Sverige bli helt lokal, individuell och prestationsbaserad. Vi behöver fortfarande starka kollektivavtal som slår fast övergripande villkor och formulerar spelreglerna för lönesättningen. Men den konkreta lönesättningen – bedömningen av arbetsinsatserna och fördelningen av pengar – måste få ske ute på arbetsplatserna, i samtal mellan chef och medarbetare.

**En sådan lönemodell** ställer stora krav. På fackförbunden, att avstå från att falla tillbaka i omoderna krav på löneutjämning eller detaljstyrning. På arbetsgivarna, att ge lönesättande chefer ett tydligt mandat och att bygga upp fungerande strukturer för mål och bedömningar som medarbetarna förstår. Arbetsgivarna får heller aldrig – aldrig! – missbruka frånvaron av centralt fastslagna procentsatser och kronalor som ett redskap för att hålla tillbaka berättigade löneökningar.

**Men det är en sådan modell** de flesta svenskar efterfrågar, i undersökning efter undersökning. De har svårt att förstå dagens centraliserade lönemodell, och ser ofta ingen tydlig koppling mellan arbetsinsats och löneutveckling. De accepterar inte att möjligheterna att göra ordentlig lönekarriär ska vara ett privilegium för ett fåtal utvalda, utan vill att det ska vara ett privilegium för alla.

**Låt oss lyssna på dem.**



# Små möjligheter sänker motivationen

**Leila Abd Alwaheb älskar sitt arbete och tycker att hon är en bra lärare – men tror att hon skulle vara ännu bättre om det gick att göra ordentlig lönekarriär. "Många lärare är missnöjda och uppgivna, och det gör att undervisningen blir mindre bra än den skulle kunna vara".**

**33-åriga Leila Abd Alwaheb** har arbetat som grundskollärare i svenska och engelska sedan 2008, då hon tog sin examen från lärarhögskolan. Hennes yrkesval var mycket genomtänkt:

– **Jag hade vetat länge** att jag ville bli lärare. Jag älskar att arbeta med ungdomar.

**Redan innan hon** började jobba var Leila Abd Alwaheb medveten om läraryrkets låga status och att möjligheterna att göra lönekarriär var små. Men hon önskar att det var annorlunda.

– **Lönen är inte** det viktigaste för mig. Men det är ingen tvekan om att det är viktigt att det märks tydligt på lönen om man utvecklas, tar ansvar och presterar bra. Då blir man mer motiverad och får drivkrafter för att göra ett ännu bättre jobb. Och tyvärr är läraryrket ett typexempel på vad som händer när den enda möjligheten att göra lönekarriär är att bli chef. Många, många lärare är missnöjda och uppgivna, och det gör att undervisningen blir mindre bra än den skulle kunna vara, säger Leila Abd Alwaheb och fortsätter:

– **Själv har jag fortfarande** energin kvar, men jag vet inte om det kommer hålla livet ut. Jag är rädd för att vakna en dag och känna att jag gett så mycket mer än vad jag fått.

**Leila Abd Alwaheb** har varit med om flera löneintervjuer och sett hur liten ekonomisk skillnad det kan göra att prestera.

– **Det handlar om någon** hundralapp hit och dit. Det rör sig om så små belopp att jag kan känna att det inte är värt att kämpa för. Än så länge kämpar jag ändå, men för elevernas skull, berättar hon.

**Hon tror att större** möjligheter för lärare att göra lönekarriär skulle innebära mycket, både för henne själv och för andra i yrket.

– **Jag skulle vara mycket** stoltare i min yrkesroll. Jag skulle känna att det jag gör är viktigt och betydelsefullt. Jag skulle bli mer motiverad att utveckla de pedagogiska tankarna på min skola, att förbättra läromedlen eller göra undervisningen mer fängslande för eleverna. Utan drivkrafter är det lätt att bli bekväm och köra på i de gamla hjulspåren. Men egentligen finns mycket att förbättra och utveckla i skolan. Hur mycket som helst, säger Leila Abd Alwaheb.

**"Utan drivkrafter är det lätt att bli bekväm"**



# Lönekarriär – från bäst till sämst

**Möjligheterna att göra** lönekarriär är goda – för en relativt liten elit av chefer och specialister. I många yrken, inte minst i offentlig sektor, är den potentiella premien mycket liten för den som arbetar hårt, tar ansvar och presterar bra.

**Rangordningen är gjord** utifrån den procentuella skillnaden mellan de högsta lönerna och medianlönen i varje yrke. I den högra spalten redovisas skillnaden i kronor per månad, före skatt.

POS.	YRKE	LÖNEKARRIÄR %	LÖNEKARRIÄR KR
<b>1.</b>	<b>VÄRDEPAPERSMÄKLARE</b>	159,2	103 800
<b>2.</b>	<b>VERKSTÄLLANDE DIREKTÖRER, VERKSCHEFER MED MERA</b>	113,8	75 100
<b>3.</b>	<b>DRIFTCHEFER INOM JORDBRUK, TRÄDGÅRD, SKOGSBRUK OCH FISKE</b>	90,6	31 700
<b>4.</b>	<b>FÖRSÄKRINGSREPRESENTANTER</b>	88,9	30 300
<b>5.</b>	<b>CHEFER FÖR MINDRE FÖRETAG INOM FINANS, FASTIGHETER, FÖRETAGSTJÄNSTER</b>	85,5	35 900
<b>6.</b>	<b>CHEFER FÖR ÖVRIGA MINDRE FÖRETAG OCH ENHETER</b>	82,4	27 100
<b>7.</b>	<b>ÖVRIGA JURISTER</b>	81,8	22 500
<b>8.</b>	<b>EKONOMICHEFER OCH ADMINISTRATIVA CHEFER</b>	80,7	40 200
<b>9.</b>	<b>IDROTTSTRÄNARE, PROFESSIONELLA IDROTTSUTÖVARE MED MERA</b>	79,6	20 700
<b>10.</b>	<b>ORGANISATIONSUTVECKLARE</b>	76,3	30 300

POS.	YRKE	%	KR
11	CHEFER FÖR MINDRE FÖRETAG - TILLVERKNING EL, VÄRME, VATTEN	76,3	25 100
12	ÖVRIGA FÖRETAGSEKONOMER	73,7	27 500
13	FÖRETAGS-, FÖRVALTNINGS- OCH ORGANISATIONSJURISTER	72,4	29 400
14	INKÖPS- OCH DISTRIBUTIONSCHEFER	71,9	31 800
15	LANTMÄTARE	71,5	24 100
16	SPRÅKVETARE, ÖVERSÄTTARE OCH TOLKAR	71,3	18 100
17	REKLAM- OCH PR-CHEFER	70,8	35 400
18	PERSONALCHEFER	68,1	33 800
19	BANKTJÄNSTEMÄN OCH KREDITRÅDGIVARE	65,9	20 300
20	ÖVRIGA CHEFER INOM SPECIALOMRÅDEN	63,9	30 600
21	BIL-, BÅT- OCH HUSVAGNSFÖRSÄLJARE	63,7	18 800
22	ÖVRIGA DRIFT- OCH VERKSAMHETSCHIEFER	63,6	28 100
23	DEMONSTRATÖRER, UTHYRARE M.M.	60,4	12 500
24	DRIFTCHEFER INOM TILLVERKNING, EL-, VÄRME- & VATTEN M.M.	60,2	25 900
25	DRIFTCHEFER INOM BYGGVERKSAMHET	59,4	27 700
26	CHEFER FÖR MINDRE ENHETER INOM UTBILDNING	59,1	19 500
27	DRIFTCHEFER FINANS, FASTIGHETER, FÖRETAGSTJÄNSTER M.M.	58,2	31 600
28	MARKNADSANALYTIKER OCH MARKNADSFÖRARE	57,7	22 100
29	DRIFTCHEFER HANDEL, BESÖKSNÄRING, TRANSP., KOMMUNIKATION	57,6	19 600
30	SAMTLIGA YRKEN	57,1	14 800
31	FÖRETAGSSÄLJARE	57,1	18 500
32	HÖGRE ÄMBETSMÄN OCH POLITIKER	56,2	32 300
33	ÖVRIG SÄKERHETSPERSONAL	55,7	13 100
34	FÖRSÄLJNINGS- OCH MARKNADSCHEFER	55,5	30 300
35	UNIVERSITETS- OCH HÖGSKOLLÄRARE	55,4	18 500
36	KEMISTER	55,1	21 700
37	REVISORER M.M.	54,0	19 100
38	IT-CHEFER	53,2	28 200
39	ADVOKATER OCH ÅKLAGARE	53,2	24 300
40	FASTIGHETSMÄKLARE, FASTIGHETSFÖRVALTARE M.M.	52,9	17 600
41	DATAOPERATÖRER	50,5	15 700
42	CHEFER FÖR MINDRE ENHETER INOM VÅRD OCH OMSORG	50,0	20 000
43	FORSKNINGS- OCH UTVECKLINGSCHIEFER	49,5	28 300
44	VERKSAMHETSCHIEFER INOM OFFENTLIG FÖRVALTNING M.M.	48,8	20 500
45	PERSONALTJÄNSTEMÄN OCH YRKESVÄGLEDARE	48,4	15 300
46	MILITÄRER	48,2	14 700
47	INKÖPARE	47,9	15 900
48	ÖVRIGA SÄLJARE, INKÖPARE, MÄKLARE M.M.	47,7	14 300
49	NATIONALEKONOMER	47,4	18 500
50	FARMAKOLOGER M.M.	46,6	19 200
51	ÖVRIGA CIVILINGENJÖRER M.M.	46,3	17 500
52	DATATEKNIKER	46,2	14 000
53	SÄKERHETSINSPEKTÖRER M.FL.	45,5	14 700
54	FORMGIVARE	45,4	13 900
55	CIVILINGENJÖRER M.M., ELKRAFT	44,9	17 500

POS.	YRKE	%	KR
56	INGENJÖRER OCH TEKNIKER INOM ELEKTRONIK OCH TELETEKNIK	44,9	15 700
57	ÖVRIGA DATASPECIALISTER	44,0	16 500
58	ADMINISTRATÖRER I INTRESSEORGANISATIONER	43,7	14 300
59	JÄGMÄSTARE M.M.	43,7	13 900
60	KEMILINGENJÖRER OCH KEMITEKNIKER	43,6	14 200
61	STATISTIKER	43,4	15 200
62	ADMINISTRATIVA ASSISTENTER	42,7	11 200
63	BAGARE OCH KONDITORER	41,8	9 200
64	JOURNALISTER, FÖRFATTARE, INFORMATÖRER M.M.	41,6	13 200
65	DATAREGISTRERARE	41,6	8 400
66	CIVILINGENJÖRER M.M., KEMI	41,6	16000
67	VÄXTODLARE OCH DJURUPPFÖDARE, BLANDAD DRIFT	40,6	8200
68	CIVILINGENJÖRER M.M., GRUVTEKNIK OCH METALLURGI	40,5	15 800
69	BYGGNADSIINGENJÖRER OCH BYGGNADSTEKNIKER	39,9	13 300
70	ÖVRIGA INGENJÖRER OCH TEKNIKER	39,7	12 700
71	CHEFER MINDRE FÖRETAG HANDEL, BESÖKSNÄRING, TRANSP., KOMM.	39,0	11 700
72	CIVILINGENJÖRER M.M., MASKIN	38,9	14 000
73	MEDHJÄLPARE INOM JORDBRUK, TRÄDGÅRD, SKOGSBRUK OCH FISKE	38,8	8100
74	VETERINÄRER	38,7	13 700
75	TECKNARE, ILLUSTRATÖRER, DEKORATÖRER M.M.	38,7	10 600
76	BIOLOGER	38,0	11 900
77	SYSTEMERARE OCH PROGRAMMERARE	37,6	14 300
78	ÖVRIGA AGENTER M.M.	37,4	11 100
79	TANDLÄKARE	37,1	15 600
80	MASKININGENJÖRER OCH MASKINTEKNIKER	37,0	11 900
81	ÖVRIG SERVICEPERSONAL, PERSONLIGA TJÄNSTER	36,8	7400
82	LJUD- OCH BILDTEKNIKER	36,2	9300
83	REDOVISNINGSEKONOMER M.M.	36,2	10 600
84	ADMINISTRATÖRER I OFFENTLIG FÖRVALTNING	36,0	11 700
85	FOTOGRAFER	35,9	9700
86	INDUSTRIROBOTOPERATÖRER	35,8	8600
87	INGENJÖRER OCH TEKNIKER INOM GRUVTEKNIK OCH METALLURGI	35,7	11 700
88	CIVILINGENJÖRER M.M., BYGG OCH ANLÄGGNING	35,5	13 200
89	CIVILINGENJÖRER M.M., ELEKTRONIK OCH TELETEKNIK	35,4	14 800
90	KONTORSSEKRETERARE, LÄKARSEKRETERARE M.M.	34,8	8100
91	MILJÖ- OCH HÄLSOSKYDDSINSPEKTÖRER M.M.	34,7	10 300
92	LÄKARE	34,6	20 600
93	KOMPOSITÖRER, MUSIKER OCH SÅNGARE INOM KLASSISK MUSIK	34,2	10 200
94	PRÄSTER	34,0	11 600
95	GEOLOGER, GEOFYSIKER M.M.	33,8	11 500
96	SOCIALFÖRSÄKRINGSTJÄNSTEMÄN	33,7	8300
97	SOCIOLOGER, ARKEOLOGER M.M.	33,0	10 200
98	FLYGVÄRDINNOR M.M.	32,1	10 200
99	SPEDITÖRER	31,7	8600
100	ÖVRIG KONTORSPERSONAL	31,7	7700



POS.	YRKE	%	KR	POS.	YRKE	%	KR
101	APOTEKÄRE	31,5	10 600	167	BIL- OCH TAXIFÖRARE	23,5	5300
102	LABORATORIEINGENJÖRER	31,1	8900	168	MASKINOPERATÖRER, BOKBINDERI	23,4	5600
103	FARTYGSBEFÄL M.M.	31,0	11 300	169	FLYGMekaniker OCH FLYGREPARATÖRER	23,4	6500
104	BANK- OCH POSTKASSÖRER	31,0	6200	170	HANDPAKETERARE OCH ANDRA FABRIKSARBETARE	23,3	5200
105	FÖRSÄLJARE, DAGLIGVAROR	31,0	7500	171	FINMEKANIKER	23,2	5900
106	FYSIKER OCH ASTRONOMER	30,8	12 000	172	POLISER	23,1	6800
107	MUSIKER, SÅNGARE, DANSARE M.M. INOM UNDERHÅLLNING	30,5	7800	173	ÖVRIGA PEDAGOGER MED TEORETISK SPECIALISTKOMPETENS	23,1	6100
108	AVDELNINGSCHEFER, VÅRDAVDELNING/MOTTAGNING	30,5	9900	174	KARTINGENJÖRER M.M.	22,9	6000
109	MASKINOPERATÖRER, TRYCKERI	30,3	8200	175	MASKINOPERATÖRER, BAGERI OCH KONFEKTYRINDUSTRI	22,9	5700
110	RESEBYRÅ- OCH TURISTBYRÅTJÄNSTEMÄN	30,2	7100	176	TEXT- OCH BILDOPERATÖRER M.M.	22,9	5900
111	KOREOGRAFER OCH DANSARE	30,1	7500	177	DJURSKÖTERSKOR	22,7	5300
112	CHEFER FÖR MINDRE ENHETER - OFFENTLIG FÖRVALTNING M.M.	29,8	10 200	178	TULLTJÄNSTEMÄN	22,7	6500
113	ANDRA LÄRARE OCH INSTRUKTÖRER	29,6	7400	179	MASKINOPERATÖRER, TE-, KAFFE- OCH KAKAOBEREDNING	22,7	5600
114	TELE- OCH ELEKTRONIKREPARATÖRER M.M.	29,3	7700	180	MASKINOPERATÖRER, MEJERI	22,6	5300
115	MASKINOPERATÖRER, LÄKEMEDELS- & HYGIENTEKNISK INDUSTRI	29,2	7600	181	VERKSAMHETSCHEFER INOM VÅRD OCH OMSORG	22,5	8000
116	INKASSERARE M.M.	29,2	7100	182	PROCESSOPERATÖRER, TRÄFIBERINDUSTRI	22,3	5800
117	ÖVRIGA SERVICEARBETARE	29,2	5900	183	FLYGTEKNIKER	22,3	8300
118	TELEFONISTER	29,2	6300	184	TRAFIKINFORMATÖRER M.M.	22,2	5600
119	FÖRSÄLJARE, FACKHANDEL	28,9	6700	185	MASKINOPERATÖRER, KÖTT- OCH FISKBEREDNING	22,1	5000
120	FILOSOFER, HISTORIKER OCH STATSVETARE	28,7	9600	186	ÖVRIG VÅRD- OCH OMSORGPERSOANAL	22,0	5200
121	SKOGSMÄSTARE M.M.	28,0	8900	187	HUSDJURSUPPFÖDARE OCH HUSDJURSSKÖTARE	22,0	4600
122	MASKINOPERATÖRER, STEN-, CEMENT- OCH BETONGVAROR	27,7	6900	188	GODSHANTERARE OCH EXPRESSTJÄN	21,8	5500
123	BETONGARBETARE	27,7	8000	189	FRISÖRER, HUDTERAPEUTER M.M.	21,6	4900
124	LAGERASSISTENTER M.M.	27,7	6500	190	OPERATÖRER, STENKROSS- OCH MALMFÖRÄDLINGSANLÄGGNING	21,5	6600
125	MASKINOPERATÖRER, AMMUNITIONS- & SPRÅNGÄMMESINDUSTRI	27,5	7100	191	ANDRA SJKSKÖTERSKOR MED SÄRSKILD KOMPETENS	21,5	7200
126	ELINGENJÖRER OCH ELTEKNIKER	27,4	8800	192	TRÄDGÅRDSANLÄGGARE M.M.	21,4	4700
127	TRANSPORTASSISTENTER	27,1	7500	193	FRITIDSLEDARE M.M.	21,1	4800
128	STORHUSHÅLLSFÖRESTÅNDARE M.M.	27,0	6100	194	SVETSARE OCH GASSKÄRARE	21,0	5300
129	BYGGNADS- OCH BRANDINSPEKTÖRER	27,0	8500	195	TRÄDGÅRDSODLARE	20,9	4600
130	ÖVRIGA BYGGNADS- OCH ANLÄGGNINGSARBETARE	27,0	6800	196	ÖVRIGA SJKSKÖTERSKOR	20,9	5800
131	SÖMMARE	26,9	5800	197	FÖRARE AV JORDBRUKS- OCH SKOGSMASKINER	20,9	4900
132	BUTIKSKASSÖRER, BILJETT-FÖRSÄLJARE M.M.	26,5	6200	198	MASKINOPERATÖRER, PLASTINDUSTRI	20,8	5000
133	VAKTMÄSTARE M.M.	26,4	5500	199	MONTÖRER, METALL-, GUMMI- OCH PLASTPRODUKTER	20,3	4800
134	ARKITEKTER OCH STADSPLANERARE	26,2	9300	200	BYGGNADSTRÄARBETARE, INREDNINGSSNICKARE M.M.	20,2	5600
135	MONTÖRER, PAPP- OCH TEXTILPRODUKTER M.M.	26,1	5400	201	FASTIGHETSSKÖTARE	20,1	4600
136	LANTMÄSTARE, TRÄDGÅRDSINGENJÖRER M.M.	25,7	7700	202	AGRONOMER OCH HORTONOMER	20,0	6400
137	CROUPIERER M.M.	25,7	5900	203	BEGRAVNINGSENTREPRENÖRER	20,0	5000
138	SJKHUSINGENJÖRER OCH SJKHUSTEKNIKER	25,6	7300	204	FORDONSMONTÖRER M.M.	19,8	5100
139	BOKFÖRINGS- OCH REDOVISNINGSSASSISTENTER	25,6	6500	205	SLAKTARE, STYCKARE M.M.	19,8	5300
140	REGISSÖRER OCH SKÅDESPELARE	25,4	6600	206	KOCKAR OCH KOKERSKOR	19,7	4400
141	MOTORFORDONSMekaniker OCH REPARATÖRER	25,3	6200	207	DÄCKSPERSOANAL	19,7	4800
142	INSPICENTER, REKVISITÖRER M.M.	25,3	6300	208	PROCESSOPERATÖRER, GLAS OCH KERAMISKA PRODUKTER	19,5	5000
143	ARKIVARIER, MUSEITJÄNSTEMÄN M.M.	25,2	6800	209	ÖVRIGA MASKINOPERATÖRER, KEMISK-TEKNISK INDUSTRI	19,4	4800
144	DIETISTER	25,1	6700	210	MONTÖRER, EL- OCH TELEUTRUSTNING	19,4	4600
145	PROCESSOPERATÖRER, KEMISK BASINDUSTRI	25,0	7400	211	GERIATRIKSJKSKÖTERSKOR	19,3	5600
146	MASKINOPERATÖRER, PAPPERSVARIINDUSTRI	25,0	6400	212	SÄGVERKSOPERATÖRER	19,2	4800
147	GROVARBETARE INOM BYGG OCH ANLÄGGNING	24,9	6000	213	MÖBELSNICKARE M.M.	19,2	4200
148	ELMONTÖRER OCH ELREPARATÖRER	24,7	6700	214	PASTORER	19,1	4800
149	VERKTYGSUPPSÄTTARE	24,6	6400	215	GJUTARE	19,1	4800
150	RECEPTIONISTER M.M.	24,5	5400	216	PLATSFÖRMEDLARE OCH ARBETSVÄGLEDARE	19,0	5100
151	KOPPLINGSTEKNIKER, RADIOASSISTENTER M.FL.	24,5	6200	217	PROCESSOPERATÖRER, PAPPER	18,8	5500
152	LACKERARE	24,5	5700	218	DOMARE	18,5	10000
153	DRIFTMÄSKINISTER M.M.	24,4	6500	219	RECEPTARIER	18,5	5300
154	TRUCKFÖRARE	24,4	5900	220	SJKSKÖTERSKOR, MEDICIN/KIRURGI	18,5	5500
155	ÖVRIGA BYGGNADSHANTVERKARE	24,3	5800	221	BIBLIOTEKARIER M.M.	18,4	4900
156	MASKINMEKANIKER, -MONTÖRER OCH REPARATÖRER	24,2	6400	222	MONTÖRER, TRÄPRODUKTER M.M.	18,4	4400
157	ÖVRIGA MASKINOPERATÖRER OCH MONTÖRER	24,1	5900	223	MASKINOPERATÖRER, TRÄVARUINDUSTRI	18,4	4300
158	GUIDER OCH RESELEDARE	24,0	5500	224	TANDSKÖTERSKOR	18,3	4200
159	SKRÄDDARE, MODISTER OCH ATELJÉSÖMMERSKOR	24,0	4800	225	VÅRDBITRÄDEN, PERSONLIGA ASSISTENTER M.M.	18,3	4100
160	ANLÄGGNINGSMASKINFÖRARE M.M.	23,9	6200	226	MASKINOPERATÖRER, GUMMIINDUSTRI	18,1	4300
161	MASKINOPERATÖRER, YTBEHANDLING	23,8	5500	227	BARNMORSKOR	18,1	5600
162	VERKSAMHETSCHEFER INOM UTBILDNING	23,8	9300	228	BIOMEDICINSKA ANALYTIKER	18,0	4800
163	ÖVRIGA DJURUPPFÖDARE OCH DJURSKÖTARE	23,8	4800	229	RENHÅLLNINGS- OCH ÅTERVINNINGSSARBETARE	17,9	4300
164	MASKINOPERATÖRER, VÄVNING OCH STICKNING	23,7	5600	230	BENSINSTATIONSFÖRESTÅNDARE M.M.	17,9	4600
165	VERKTYGSMASKINOPERATÖRER	23,6	5900	231	SKOGSBRUKARE	17,8	4300
166	GRUV- OCH BERGARBETARE	23,5	7800	232	FLYGLEDARE	17,8	10800

POS.	YRKE	%	KR
233	GJUTERIOPERATÖRER	17,7	4400
234	TAXERINGSTJÄNSTEMÄN	17,6	4500
235	ÖVRIGA MASKINOPERATÖRER, TEXTIL-, SKINN- OCH LÄDERINDUSTRI	17,5	4100
236	MASKINOPERATÖRER, BRYGGERI M.M.	17,4	4200
237	STENHUGGARE M.M.	17,3	4300
238	BEHANDLINGSASSISTENTER M.M.	17,3	4400
239	KRIMINALVÅRDARE	17,2	3900
240	BOUTREDARE	17,1	4100
241	HOVMÄSTARE, SERVITÖRER OCH BARTENDRAR	17,1	3700
242	MURARE M.M.	17,0	4800
243	PSYKOLOGER M.M.	17,0	5700
244	SJUKGYMNASIER M.M.	16,9	4500
245	KAFÉFÖRESTÅNDARE	16,8	3400
246	ANLÄGGNINGSSARBETARE	16,8	4700
247	ÖVRIGA TERAPEUTER	16,7	4300
248	TUNNPLÅTSLAGARE	16,7	4300
249	VÄRMEBEHANDLINGSOPERATÖRER	16,7	4700
250	LOKFÖRARE	16,5	5200
251	TANDHYGIENISTER	16,5	4400
252	GRUNDSKOLLÄRARE	16,3	4300
253	VERKTYGSMAKARE M.M.	16,3	4200
254	BRANDMÄN	16,3	4400
255	SJUKSKÖTERS KOR, PSYKIATRISK VÅRD	16,3	4800
256	MASKINOPERATÖRER, BLEKNING, FÄRGNING OCH TVÄTTNING	16,3	3400
257	LASTBILS- OCH LÅNGTRADARFÖRARE	16,0	3900
258	SKÖTARE OCH VÅRDARE	15,8	3800
259	MASKINOPERATÖRER, TOBAKSINDUSTRI	15,8	4000
260	SKORSTENSFEJARE OCH SANERINGSARBETARE	15,7	3900
261	OPERATIONSSJUKSKÖTERS KOR	15,6	4900
262	PROVSMAKARE OCH KVALITETSBEDÖMARE	15,5	3900
263	SOCIALSEKRETERARE OCH KURATORER	15,5	4300

POS.	YRKE	%	KR
264	RÖNTGENSJUKSKÖTERS KOR	15,5	4500
265	GYMNASIELÄRARE I ALLMÄNNA ÄMNINGEN	15,5	4400
266	SMEDER	15,5	4100
267	AKUTSJUKSKÖTERS KOR M.M.	15,4	4800
268	INSTALLATIONSELEKTRIKER	15,4	4300
269	STÅLKONSTRUKTIONSMONTÖRER OCH GROVPLÅTSLAGARE	14,6	3700
270	MÄTARAVLÄSARE	14,6	3300
271	UNDERSKÖTERS KOR, SJUKVÅRDSBITRÄDEN M.FL.	14,6	3500
272	BANGÅRDSPERSONAL	14,5	3800
273	KÖKS- OCH RESTAURANGBITRÄDEN	14,5	2900
274	LOGOPEDER	14,4	4200
275	BREVBÄRARE M.M.	14,4	3200
276	PROCESSOPERATÖRER, PAPPERSMASSA	14,3	4500
277	UGNSOPERATÖRER M.M.	14,3	4000
278	BIBLIOTEKSASSISTENTER M.M.	14,2	3100
279	LÄRARE I ESTETISKA OCH PRAKTISKA ÄMNINGEN	14,1	3800
280	BUSS- OCH SPÅRVAGNSFÖRARE	14,0	3400
281	ISOLERINGSMONTÖRER	13,9	3500
282	VVS-MONTÖRER M.M.	13,9	4000
283	MASKINOPERATÖRER, FRUKT- OCH GRÖNSAKSBEREDNING	13,6	3000
284	ARBETSTERAPEUTER	13,4	3500
285	VÄKTARE OCH ORDNINGSVAKTER	13,3	3300
286	KIOSKFÖRESTÅNDARE	13,3	2700
287	SPECIALLÄRARE	13,3	3900
288	SLIPARE M.M.	13,0	3300
289	HOTELL- OCH KONTORSSTÄDARE M.M.	13,0	2600
290	TÅGMÄSTARE M.M.	12,9	3400
291	DISTRIKTSKÖTERS KOR	12,9	3800
292	BARNSJUKSKÖTERS KOR	12,6	3700
293	GYMNASIELÄRARE I YRKESÄMNINGEN	12,5	3600
294	FÖRSKOLLÄRARE OCH FRITIDSPEDAGOGER	11,8	2900

POS.	YRKE	LÖNEKARRIÄR %	LÖNEKARRIÄR KR
<b>295.</b>	<b>SKOL- OCH UTBILDNINGSKONSULENTER MED MERA</b>	11,8	3500
<b>296.</b>	<b>VALSVERKSOPERATÖRER</b>	11,6	3300
<b>297.</b>	<b>MÅLARE</b>	11,1	2700
<b>298.</b>	<b>TIDNINGSDISTRIBUTÖRER MED MERA</b>	11,1	2700
<b>299.</b>	<b>BARNSKÖTARE MED MERA</b>	11,1	2300
<b>300.</b>	<b>KRANFÖRARE MED MERA</b>	10,4	2900
<b>301.</b>	<b>MASKINOPERATÖRER, KVARNINDUSTRI</b>	6,8	2100
<b>302.</b>	<b>GLASHYTTEARBETARE MED MERA</b>	4,5	1100
<b>303.</b>	<b>OPTIKER</b>	2,1	700
<b>304.</b>	<b>TAPETSERARE</b>	0,0	0

# Stora regionala skillnader

Den totala lönespridningen för alla yrken skiljer sig mycket åt mellan olika delar av landet. Klart störst är den i Stockholm, och klart minst på Gotland.

POS.	YRKE	LÖNEKARRIÄR %	LÖNEKARRIÄR KR
1.	STOCKHOLMS LÄN	78,6	22 000
2.	VÄSTRA GÖTALANDS LÄN	54,1	14 000
3.	SKÅNE LÄN	53,3	13 800
4.	ÖSTERGÖTLANDS LÄN	52,2	13 300
5.	UPPSALA LÄN	51,4	13 100
6.	VÄSTMANLANDS LÄN	50,2	12 800
7.	KRONOBERGS LÄN	48,8	12 300
8.	BLEKINGE LÄN	47,2	11 800
9.	ÖREBRO LÄN	46,0	11 500
10.	VÄSTERNORRLANDS LÄN	43,3	11 000
11.	HALLANDS LÄN	41,4	10 400
12.	GÄVLEBORGS LÄN	40,6	10 200
13.	JÄMTLANDS LÄN	40,6	9 900
14.	NORRBOTTENS LÄN	40,6	10 300
15.	VÄSTERBOTTENS LÄN	40,0	10 000
16.	JÖNKÖPINGS LÄN	39,7	9 800
17.	SÖDERMANLANDS LÄN	38,7	9 600
18.	VÄRMLANDS LÄN	37,3	9 400
19.	DALARNAS LÄN	36,4	9 100
20.	KALMAR LÄN	34,7	8 500
21.	GOTLANDS LÄN	30,3	7 600

# Samma yrke – men nästan alltid bättre lönekarriär för männen

I landets 30 största yrken arbetar sammanlagt drygt 1,8 miljoner personer. Men möjligheterna att göra lönekarriär skiljer sig tydligt åt mellan kvinnor och män, även om de arbetar i samma yrke. Något tydligt samband mellan könsfördelningen i yrket och skillnaden i lönespridning syns inte.

POS. YRKE	KÖNSFÖRDELNING I PROCENT		LÖNESPRIDNING I PROCENT		SKILLNAD MELLAN KÖNEN
	KVINNOR	MÄN	KVINNOR	MÄN	PROCENTENHETER
<b>1. BANKTJÄNSTEMÄN OCH KREDITRÅDGIVARE</b>	63,0	37,0	42,5	103,8	<b>-61,3</b>
<b>2. ADMINISTRATIVA ASSISTENTER</b>	79,5	20,5	35,5	60,7	<b>-25,2</b>
<b>3. BOKFÖRINGS- OCH REDOVISNINGSSASSISTENTER</b>	90,1	9,9	23,2	44,7	<b>-21,5</b>
<b>4. ÖVRIGA SERVICEARBETARE</b>	38,2	61,8	15,1	34,5	<b>-19,4</b>
<b>5. KONTORSSEKRETERARE, LÄKARSEKRETERARE M.M.</b>	97,0	3,0	33,0	51,5	<b>-18,5</b>
<b>6. UNIVERSITETS- OCH HÖGSKOLLÄRARE</b>	45,7	54,3	42,5	57,0	<b>-14,5</b>
<b>7. ÖVRIG KONTORSPERSONAL</b>	76,1	23,9	28,3	40,3	<b>-12,0</b>
<b>8. HOTELL- OCH KONTORSSTÄDARE M.M.</b>	78,4	21,6	10,4	22,0	<b>-11,6</b>
<b>9. FÖRSÄLJARE, FACKHANDEL</b>	61,5	38,5	23,2	34,5	<b>-11,3</b>
<b>10. KOCKAR OCH KOKERSKOR</b>	54,4	45,6	14,1	23,7	<b>-9,6</b>
<b>11. BARNSKÖTARE M.M.</b>	87,8	12,2	10,0	18,5	<b>-8,5</b>
<b>12. SYSTEMERARE OCH PROGRAMMERARE</b>	20,5	79,5	35,6	40,0	<b>-4,4</b>
<b>13. DATATEKNIKER</b>	21,3	78,7	42,3	46,1	<b>-3,8</b>
<b>14. ADMINISTRATÖRER I OFFENTLIG FÖRVALTNING</b>	61,3	38,7	34,1	37,7	<b>-3,6</b>
<b>15. VÅRDBITRÄDEN, PERSONLIGA ASSISTENTER M.M.</b>	82,0	18,0	17,3	20,7	<b>-3,4</b>
<b>16. SKÖTARE OCH VÅRDARE</b>	74,7	25,3	15,4	18,3	<b>-2,9</b>
<b>17. FASTIGHETSSKÖTARE</b>	10,6	89,4	18,2	20,9	<b>-2,7</b>
<b>18. UNDERSKÖTERS KOR, SJUKVÅRDSBITRÄDEN M.M.</b>	93,1	6,9	14,6	17,1	<b>-2,5</b>
<b>19. ÖVRIGA SJUKSKÖTERS KOR</b>	90,8	9,2	20,5	22,1	<b>-1,6</b>
<b>20. GRUNDSKOLLÄRARE</b>	78,6	21,4	16,0	17,4	<b>-1,4</b>
<b>21. LÄKARE</b>	48,6	51,4	35,7	36,9	<b>-1,2</b>
<b>22. KÖKS- OCH RESTAURANGBITRÄDEN</b>	72,5	27,5	13,9	14,6	<b>-0,7</b>
<b>23. LASTBILS- OCH LÅNGTRADARFÖRARE</b>	4,0	96,0	15,5	15,9	<b>-0,4</b>
<b>24. FÖRSKOLLÄRARE OCH FRITIDSPEDAGOGER</b>	92,4	7,6	11,8	12,0	<b>-0,2</b>
<b>25. ÖVRIGA MASKINOPERATÖRER OCH MONTÖRER</b>	25,3	74,7	24,0	23,7	<b>+0,3</b>
<b>26. LAGERASSISTENTER M.M.</b>	19,9	80,1	27,9	27,0	<b>+0,9</b>
<b>27. FÖRSÄLJARE, DAGLIGVAROR</b>	68,5	31,5	32,5	28,6	<b>+3,9</b>
<b>28. BYGGNADSTRÄARBETARE, INREDNINGSSNICKARE M.M.</b>	1,1	98,9	24,5	20,2	<b>+4,3</b>
<b>29. VERKTYGSMASKINOPERATÖRER</b>	10,8	89,2	28,8	23,5	<b>+5,3</b>
<b>30. FÖRETAGSSÄLJARE</b>	28,6	71,4	63,4	52,3	<b>+11,1</b>

# Frågor & svar

---

**FRÅGA: Större lönekarriärmöjligheter – betyder det att Ledarna vill öka löneskillnaderna?**

**SVAR:** Löneskillnader har inget egenvärde. Men löneskillnader är bra om de speglar sakliga skillnader i prestation, ansvar och resultat. Och eftersom så många svenskar upplever att kopplingen mellan arbetsinsats och löneutveckling är svag i deras yrke, är det sannolikt att mer individuella och prestationsbaserade löner skulle leda till större löneskillnader på svensk arbetsmarknad.

---

**FRÅGA: Vill Ledarna att ingångslönerna på arbetsmarknaden ska sänkas? Det skulle också skapa större lönekarriärmöjligheter med ert sätt att mäta.**

**SVAR:** I vår barometer använder vi skillnaden mellan medianlön och högsta lön som mått på möjligheten att göra lönekarriär. Därför har vi ingen anledning att ta ställning i debatten om nivån på ingångslönerna på svensk arbetsmarknad. Men principiellt tycker vi generella lönenivåer är föråldrat – även den som är ung eller oerfaren vill i regel få sin lön satt efter prestation, ansvar och resultat.

---

**FRÅGA: Kan inte de små löneskillnaderna i Sverige helt enkelt bero på att alla som jobbar gör ungefär lika bra ifrån sig?**

**SVAR:** Rent teoretiskt, ja. Men erfarenheterna från Sverige och andra länder är att individuella och prestationsbaserade löner leder till att lönerna skiljer sig åt mer än de gör i många yrken idag, eftersom människor har olika höga ambitioner och bidrar olika mycket till verksamheterna de arbetar i.

---

**FRÅGA: Tycker ni att de medarbetare som gör sämst ifrån sig inte ska ha några löneökningar alls, eller till och med få lönen sänkt?**

**SVAR:** Sänkt eller oförändrad lön är ett dåligt sätt att stimulera förändring och utveckling. Om medarbetare inte alls lever upp till arbetets krav och mål bör en bra chef gå till botten med orsakerna till detta och tillsammans med medarbetaren lägga upp en handlingsplan för hur denne ska lyckas bättre i framtiden.

---

**FRÅGA: Ni säger att alla borde ha lika bra lönekarriärmöjligheter som chefer och specialister. Är det då inte bättre att minska lönespridningen bland högavlönade chefer än att öka den bland dem som har vanliga jobb?**

**SVAR:** Många som arbetar i vanliga yrken upplever idag att kopplingen mellan arbetsinsats och lön är väldigt svag, och att detta är orättvist. Den orättvisan skulle inte bli mindre för att fler tvingades uppleva den.

**FRÅGA: Ser ni inte en risk att större lönekarriärmöjligheter enbart lönar sig för dem som redan tjänar bra?**

**SVAR:** Tvärtom. Många som tjänar bra har redan goda möjligheter att göra lönekarriär, eftersom lönerna i deras yrken i högre grad sätts individuellt och efter prestation. Detta privilegium vill vi sprida till fler.

---

**FRÅGA: Hur skulle större möjligheter att göra lönekarriär påverka löneklyftorna mellan kvinnor och män?**

**SVAR:** De studier som gjorts i Sverige, till exempel av Saco, visar att kvinnor har mest att tjäna på individuella löner. Detta eftersom de bedöms som just individer, inte som tillhörande ett kvinnligt kollektiv. Det tycks också vara kvinnor med låga löner som har allra mest att vinna på mer individuell lönesättning.

---

**FRÅGA: Det är lätt för er att säga att fler borde kunna göra lönekarriär. Men varifrån ska pengarna tas?**

**SVAR:** Förutsättningen för att löner ska kunna höjas över huvud taget är ökad produktivitet och tillväxt i svensk ekonomi. Eftersom forskningen pekar på att mer individuella och prestationsbaserade löner leder till högre produktivitet och lönsamhet i företag och verksamheter, tror vi att det kan skapa förutsättningar för att fler ska kunna göra lönekarriär.

---

**FRÅGA: Ledarna har tidigare kritiserat mångmiljonbonusar till höga chefer. Hur rimmar det med att Ledarna nu vill att fler ska kunna göra lönekarriär?**

**SVAR:** Vi kritiserar alla löner som saknar eller har svag koppling till ansvar och resultat. Och de senaste årens avslöjanden har visat just dessa brister i ersättningarna till delar av näringslivets toppskikt.

---

**FRÅGA: Vill Ledarna bara att lönespridningen ska öka inom yrken, eller vill ni att de också ska öka mellan olika branscher?**

**SVAR:** Skillnaderna i lön mellan yrken och branscher speglar skillnader i produktivitet och tillväxt. Eftersom näringslivet och arbetsmarknaden ständigt förändras är det därför omöjligt att ta ställning till hur stora skillnaderna mellan olika branscher "bör" vara.

# Så gjorde vi lönekarriärbarometern

---

## **Statistiskt grundmaterial**

Lönekarriärbarometern bygger på bearbetningar av Statistiska Centralbyråns (SCB) statistik över 2011 års löner i 355 yrken och yrkesgrupper. SCB producerar statistiken på uppdrag av Medlingsinstitutet.

SCB:s statistik är en sammanställning av tre separata så kallade totalundersökningar om lönestrukturen i primärkommunal sektor, landstingskommunal sektor och statlig sektor. Uppgifterna om lönerna privat sektor bygger på en så kallad urvalsundersökning.

Löneuppgifterna i statistiken är inte beroende av arbetstiden, eftersom alla uppgifter räknas om till heltidslön.

## **Yrkesindelning**

I lönekarriärbarometern redovisas olika yrken enligt fyrasiffernivån i Standard för svensk yrkesklassificering, SSK.

## **Avgränsning**

Eftersom uppgifterna om lönestrukturen i privat sektor bygger på en så kallad urvalsundersökning, saknas tillräckligt statistiskt underlag för att redovisa lönespridningen i ett 50-tal yrken där antalet anställda är få. Dessa yrken redovisas inte i lönekarriärbarometern.

## **Vårt mått på lönespridning**

Lönekarriärbarometern bygger på det procentuella avståndet mellan medianlön och lönerna i den 90:e percentilen. Den 90:e percentilen är den lön där 90 procent av de som arbetar i yrket tjänar mindre och 10 procent tjänar mer. Medianen är den lön där 50 procent av de som arbetar i yrket tjänar mindre och 50 procent tjänar mer. En utförligare förklaring till vårt val av spridningsmått finns på sidan 5.



## **Hos oss blir du en bättre chef.**

Ledarna är Sveriges chefsorganisation  
med fler än 88 000 medlemmar.

Som medlem i Ledarna får du stöd  
både i din yrkesroll som chef och  
som anställd. Ett dubbelt perspektiv  
ingen annan erbjuder.