

# Chefslöner på riktigt

LEDARNAS LÖNESTATISTIKRAPPORT 2016

VAD TJÄNAR  
CHEFER?

ERFARENHET  
LOGISTIK  
PERSONAL  
LAGETID  
BETILLING

**ledarna**  
SVERIGES CHEFSORGANISATION

# Innehåll

Chefslöner på riktigt	<b>3</b>
Det här tjänar chefen	<b>4</b>
Ledarnas syn på lön – Vad bestämmer lönen storlek?	<b>5</b>
Vad tjänar chefen?	<b>6</b>
Vanligare med bonus och förmåner i privat sektor	<b>8</b>
Vem tjänar mest och vem tjänar minst?	<b>10</b>
Chefers medianlöner i olika branscher	<b>11</b>
Vad tjänar chefer i olika delar av Sverige?	<b>12</b>
Nytt jobb – högre lön?	<b>13</b>
Hur mycket jobbar chefen?	<b>14</b>
Befattningens ansvar påverkar lönen	<b>16</b>
Chefer i offentlig sektor tjänar mindre	<b>17</b>
Kvinnor som är chefer tjänar fortfarande mindre	<b>18</b>
Utbildning lönar sig mer för män	<b>19</b>

# Chefslöner på riktigt

**För nionde året** samlar Ledarna in uppgifter om chefslönerna i Sverige. Resultatet visar att medianlönen för en chef uppgår till 44 250 kronor i månaden. Det är långt ifrån de nivåer och den bild som ofta förmedlas av media.

**Med denna rapport** vill vi bidra till att nyansera den felaktiga bild av chefens förutsättningar och ersättningar som finns i många delar av samhället idag. Totalt arbetar cirka 500 000 som chefer i Sverige, vilket innebär att en av nio yrkesverksamma har ett chefsuppdrag. Majoriteten av dessa tillhör inte den lilla krets som har höga ersättningar, bonusar och andra lyxförmåner.

**Chefer är nyckelpersoner** i verksamheten och deras kompetens och förutsättningar är avgörande för både utveckling och framgång. Vår utgångspunkt är att alla organisationer vinner på en tydlig koppling mellan chefens prestation och verksamhetens resultat. För att behålla kompetens och även locka nya förmågor behöver vi därför värdesätta och premiera det goda ledarskapet.

**En modern arbetsmarknad** kräver bra chefer. Och bra chefer ska ha en bra lön!

*Annika Elias*

*Annika Elias, ordförande  
Ledarna Sveriges chefsorganisation*

# Det här tjänar chefen

**För nionde året samlar Ledarna** in löneuppgifter från Sveriges chefer och ledare. Då reglerna för lönestatistik från tredje part (som exempelvis arbetsgivarorganisationer) förändrats bygger statistiken från och med 2015 på löneuppgifter lämnade av Ledarnas egna medlemmar som har chefsbefattning eller specialistbefattning med verksamhets-/ funktionsansvar.

**Materialet är insamlat** under oktober och november 2015 som en totalundersökning via webbenkät till samtliga yrkesverksamma medlemmar med anställning och e-postadress. Den färdiga statistiken bygger på 33 337 individuppgifter. Svarsfrekvens efter bortfallsberäkning är 48 %.

**Det är 2015 års lönenivå** som redovisas. Materialet omfattar allt ifrån byggarbetsledare och verkstadschefer till ekonomidirektörer och klinikchefer. Över 300 olika chefsbefattningar ingår.

**I lönebegreppet ingår** fast kontant månadslön, rörliga lönedelar och värdet av skattepliktiga förmåner. Lönerna för deltidsarbetande chefer är omräknade till heltid. Mot bakgrund av att medelvärden är känsliga för extrema värden har vi valt att redovisa medianvärden i rapporten.

**Lönenivåerna som** redovisas ska sättas i relation till de krav chefsens arbete ställer, krav på prestation liksom det övergripande ansvaret som ingår i de olika nivåerna samt de speciella villkor som arbetet medför.

**Vi hoppas att** underlaget, tillsammans med en allmän diskussion om de villkor och förutsättningar som råder för Sveriges chefer, ska bidra till att nyansera bilden av chefslöner.

**Cheflönestatistiken 2016** presenteras i denna rapport som även går att ladda ned på ledarna.se under Press & Opinion. För Ledarnas medlemmar finns också möjlighet att själva gå in och söka i en mer detaljrik lönestatistik.

Var nionde anställd är chef



KÄLLOR:

<sup>1</sup> UPPGIFT FRÅN SCB:S BEFOLKNINGSSTATISTIK (2015)

<sup>2</sup> UPPGIFT FRÅN SCB:S AKU (ARBETSKRAFTSUNDERSÖKNING), PERSONER 20-64 ÅR (2014)

<sup>3</sup> UPPGIFT FRÅN SCB:S AKU, ANTAL PERSONER I ÅLDERN 20-64 ÅR (2014)

<sup>4</sup> UPPGIFT FRÅN SÄRSKILD LEDARSKAPSUNDERSÖKNING AV LEDARNA I SCB:S ORDINARIE AKU (2010)

# Ledarnas syn på lön

**Ledarnas syn på lön** utgår från individens och verksamhetens behov. När behoven samspelar skapas utveckling och nya möjligheter. Dessa ger ökad lönsamhet för verksamheten och skapar utrymme för kompetens- och löneutveckling för individen.

**För att individen ska** kunna bidra till verksamhetens mål och visioner behövs en ständigt pågående dialog kring mål, förväntningar, prestationer och förutsättningar. Ledarna har valt att formalisera detta i en process som kopplar individens prestation till lönen. Målet är utveckling – för individ och verksamhet



## INDIVID

Individens bidrag till verksamheten är avgörande för framgång. Ledarna tror på individens förmåga att ta ansvar för sin egen utveckling och sin personliga konkurrenskraft.



## VERKSAMHET

Att driva framgångsrika verksamheter handlar om att leverera resultat, att utvecklas och gå framåt. Verksamhetens visioner, mål, struktur och kultur avgör individens förutsättningar att kunna bidra.



## DIALOG

Dialogen är ett förhållningssätt och en metod för att driva framgångsrika verksamheter. Där skapas den gemensamma bilden av vad som ska uppnås och vägen dit.



## PROCESS

Processer som stödjer verksamhetens vision ger struktur för att nå mål och resultat. Utvecklingssamtal, återkoppling, lönesamtal är exempel på återkommande aktiviteter i en bra löneprocess.



## UTVECKLING

För individen kan utveckling vara större erfarenhet, mer ansvar eller ett utvecklat ledarskap. För verksamheten kan utveckling vara ökad tillväxt, större marknad, nya bättre arbetsätt, nya produkter eller tjänster.



## LÖNE-UTVECKLING

Lönen, möjligheterna till högre löner och god löneutveckling, skapas när individer och verksamheter utvecklas.

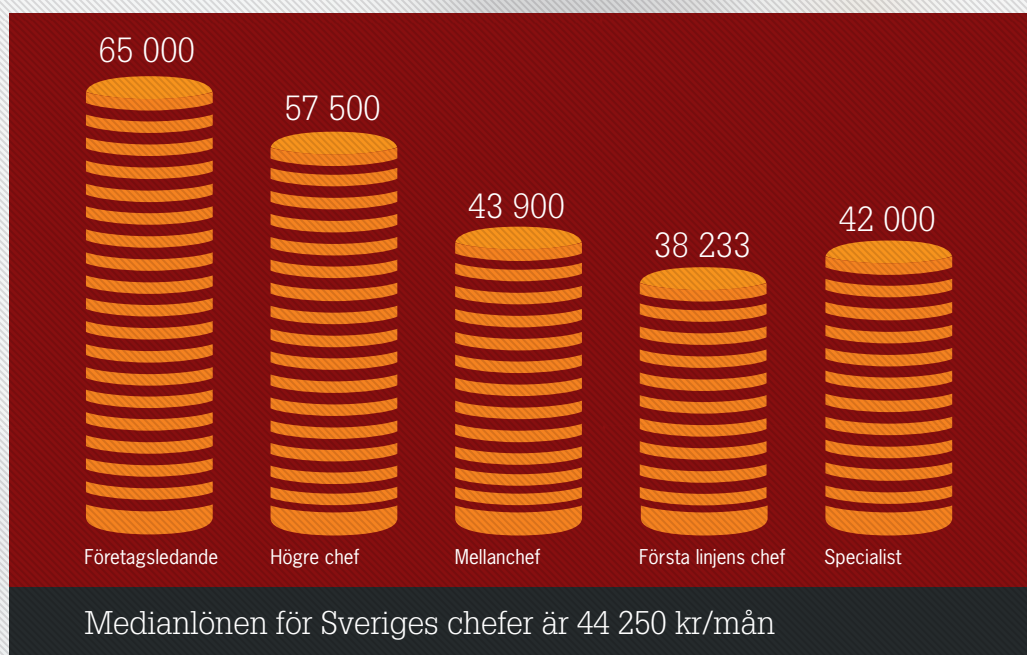
## Vad tjänar chefen?

**Medianlönen för chefer** i Ledarnas lönestatistik är 44 250 kr per månad. I den lönen ingår fast kontant månadslön, rörliga lönedelar och värdet av skattepliktiga förmåner. Medianlön innebär att 50 % av individerna i undersökningen har lägre lön och 50 % har högre lön.

**Runt 30 % av cheferna**, de som är första linjens chefer, har en medianlön på 38 233 kr per månad. Mellancheferna, som utgör 40 % av underlaget, tjänar 43 900 kr per månad. Bland de högre cheferna är medianlönen 57 500 kr och för chefer i företagsledande ställning är medianlönen 65 000 kr.

**44 250**  
kr/mån

### Vad tjänar chefen?





## Vanligare med bonus och förmåner i privat sektor

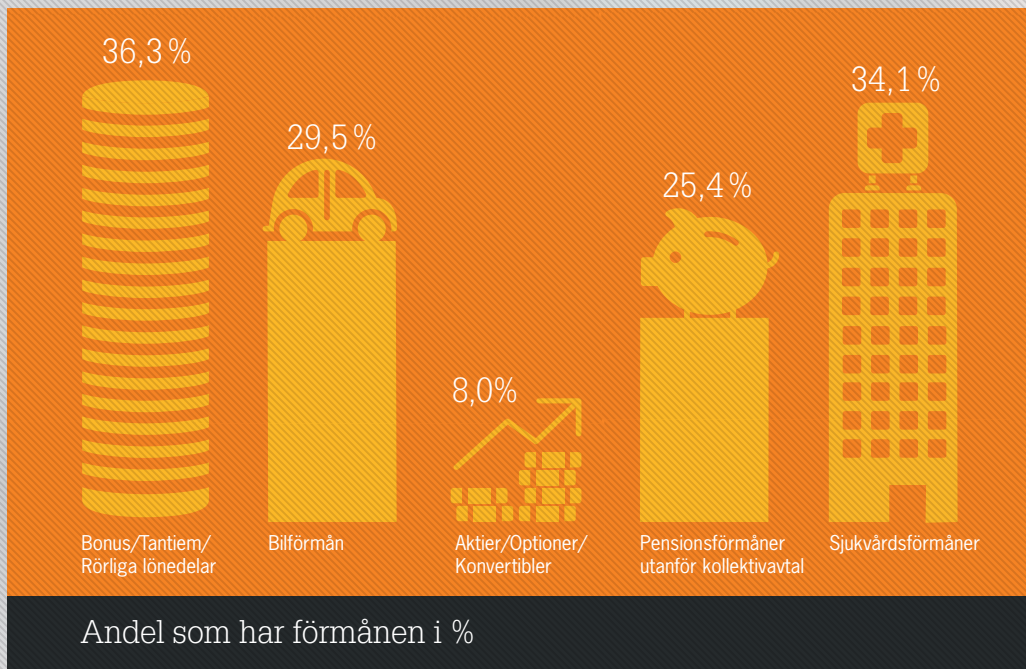
**Fyra av tio** chefer (36,3 %) har någon form av rörlig lönedel, till exempel bonus. Bland vanliga förmåner märks bilförmåner, pensions- samt sjukvårdsförmåner.

**Vi vet att chefer** ofta efterfrågar möjligheten att kunna byta fast kontant lön mot andra typer av ersättningar. Därför är det viktigt att utveckla moderna ersättningsmodeller som gör det möjligt att anpassa ersättningarna till den enskilda chefens situation och önskemål.

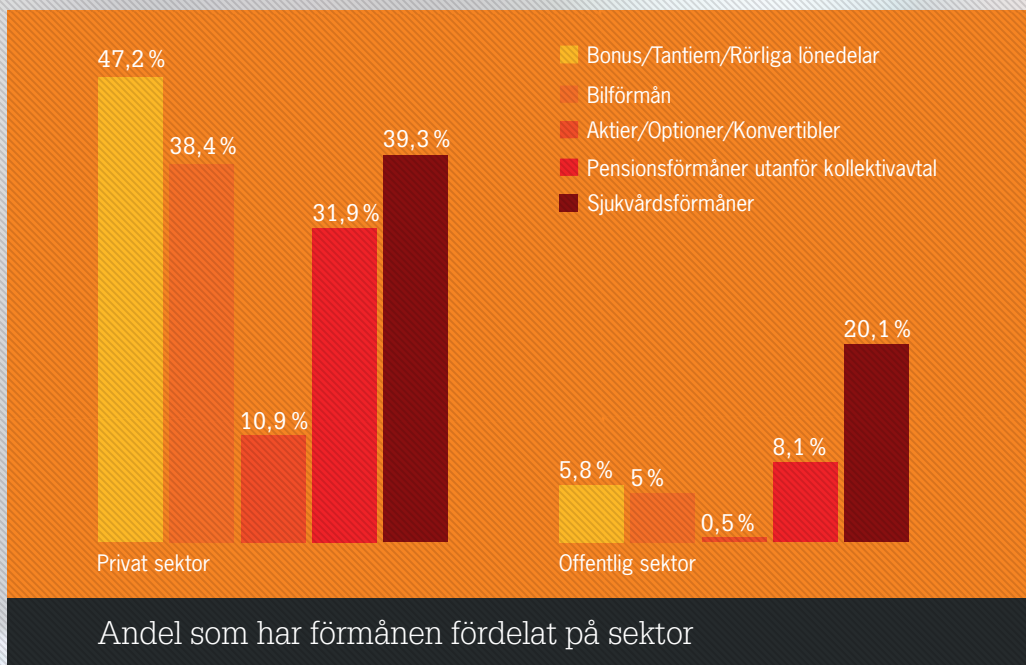
**Ledarnas enkät** visar att andelen chefer som har olika ersättningstyper skiljer sig rejält mellan privat och offentlig sektor. En femtedel av cheferna inom offentlig sektor har någon typ av sjukvårdsförmån. Den vanligaste förmånen bland privatanställda chefer är bonus eller någon annan typ av rörlig lönedel.



## Andel chefer som har olika ersättningstyper



## Andel chefer per sektor som har olika ersättningstyper



# Vem tjänar mest och vem tjänar minst?

## MEDIANLÖN PER CHEFSBEFATTNING



FINANSDireKTÖR	110 797
PRODUKTionsDireKTÖR	89 812
FÖRSÄLJningsDireKTÖR	88 500
DIVISIONSCHEF	88 390
PERSONALDireKTÖR	88 200
INKÖPSDireKTÖR	87 900
EKONOMIDireKTÖR	87 610
IT-DireKTÖR	81 500
MARKNADSDireKTÖR	81 500
FINANSCHef	80 000
TRAFIKLEDARE	33 816
INTERNATFÖREStÅNDARE	33 450
BUTIKSFÖREStÅNDARE	33 000
TRANSPORTLEDARE	33 000
RECEPTIONSCHEF	32 500
LAGERANSVARIG	32 200
KÖSCHEF	32 000
BEMANNINGSANSVARIG	31 850
BUTIKSLEDARE	30 625
KÖSFÖREStÅNDARE	27 400

**Diagrammet visar** de tio högst respektive lägst avlönade chefsbefattningarna. I den här redovisningen har vd:arna uteslutits. Lönespridningen bland vd:ar är så stor att resultatet annars skulle bli missvisande.

**Nästan alla av** de tio högst avlönade chefsbefattningarna i undersökningen har titlar där ordet direktör ingår. Det återspeglar att de antingen är företagsledande eller högre chefer. För samtliga av dessa befattningar, med ett undantag, är männen i dominans. De utgör mer än 60 % av antalet chefer inom sin befattning.

**Bland de tio lägst** avlönade chefsbefattningarna hittar vi fler kvinnor men männen är fortfarande i dominans. För 7 av 10 av dessa befattningar är andelen män 60 % eller mer. Sett till befattningsnivå är det framförallt första linjens chefer men också mellanchefer som vi hittar här.

# Chefers medianlöner i olika branscher

## MEDIANLÖN PER BRANSCH OCH BEFATTNINGSNIVÅ

	FÖRETAGS- LEDARE	HÖGRE CHEF	MELLAN- CHEF	FÖRSTA LINJENS CHEF	SPECIALIST	TOTALT (OAVSETT NIVÅ)
BANK, FINANS OCH FÖRSÄKRING	80400	73500	56000	46257	51879	61000
BILHANDEL, SERVICE OCH PROVNING	59183	54900	42300	33000	37675	41300
BRANDFÖRSVAR OCH RÄDDNINGSVERSAMHET		44650	38183	33388	36901	36180
BYGG, BYGGANDE AV HUS OCH ANLÄGGNINGAR	58000	55000	43550	36000	44450	40800
BYGG, HANTVERK	52000	51430	43061	38800	40250	41700
BYGGNADSÄMMNES- OCH GLASINDUSTRI	70000	66000	42000	36550	41950	40000
DATA-, KONSULTVERKSAMHET OCH BEVAKNING	70000	64000	46000	38650	44000	46500
DETALJHANDEL OCH SERVICE	60000	51500	40000	34800	40700	42000
EL- OCH OPTIKTILLVERKNING	63000	57000	45000	39500	42457	47000
EL-, GAS-, VÄRME- OCH VATTENFÖRSÖRJNING	63150	56100	46100	41000	40375	44775
FASTIGHETSFÖRVALTNING	65070	55471	43000	40000	43200	46300
GRAFISK INDUSTRI, MEDIA OCH FÖRLAGSVERSAMHET	73000	62000	48133	44800	44470	53454
GRUVOR OCH MINERALUTVINNING			43000			46000
HOTELL OCH RESTAURANG, TURISM	56132	47000	34950	35179	53000	41207
IDEELLA ORGANISATIONER, SPORT OCH KULTUR	54100	50000	43000	35000	39100	45000
KEMISK-, PLAST- OCH OLJEINDUSTRI	67500	57800	45500	39062	44000	46000
LIVSMEDELSINDUSTRI	63500	59250	42320	38499	40084	44000
LÄKEMEDELSINDUSTRI		71500	54450	42200	51386	50000
MASSA- OCH PAPPERSINDUSTRI	78300	54800	42458	38667	36497	40000
METALLFRAMSTÄLLNING OCH -TILLVERKNING	65000	54050	43000	37900	39800	42550
OFFENTLIG FÖRVALTNING	61100	54000	42000	39865	40000	42468
PARTIHANDEL	82800	64200	48000	40000	45830	54341
POLIS OCH RÄTTSVÄSENDE		53900	41350	31550	30500	33200
SKOGSBRUK, JORDBRUK	52600	49446	40000	36100	35200	39285
STÄDBRANSCHEN	48000	46500	35970	31135	37700	35417
TEXTILINDUSTRI		65750	40200	33000		38750
TOTALFÖRSVAR			47000	39000	40000	43000
TRANSPORT, GODS- OCH AVFALLSHANTERING	65000	56200	43000	38050	43050	45600
TRÄ- OCH MÖBELINDUSTRI	55750	48000	40000	35000	34050	39525
UTBILDNING OCH FORSKNING	58000	51735	45100	43029	41763	48000
VERKSTADSINDUSTRI	65000	57000	46700	40000	41175	45000
VÅRD OCH OMSORG	52000	49466	42000	40000	40500	43700

## MEDIANLÖN PER SEKTOR OCH BEFATTNINGSNIVÅ

PRIVAT (ÄVEN BOLAGISERAD VERKSAMHET, STIFTELSE, INTRESSEORGANISATIONER)	65558	58500	44800	38000	43000	45100
STATLIG	75700	61000	46125	38000	40600	42500
KOMMUNAL	61350	53000	40580	37000	38900	41000
LANDSTING	74150	60500	45500	41600	42000	44000
SVENSKA KYRKAN	55000	53857	41746	36450	37875	44500

# Vad tjänar chefer i olika delar av Sverige?

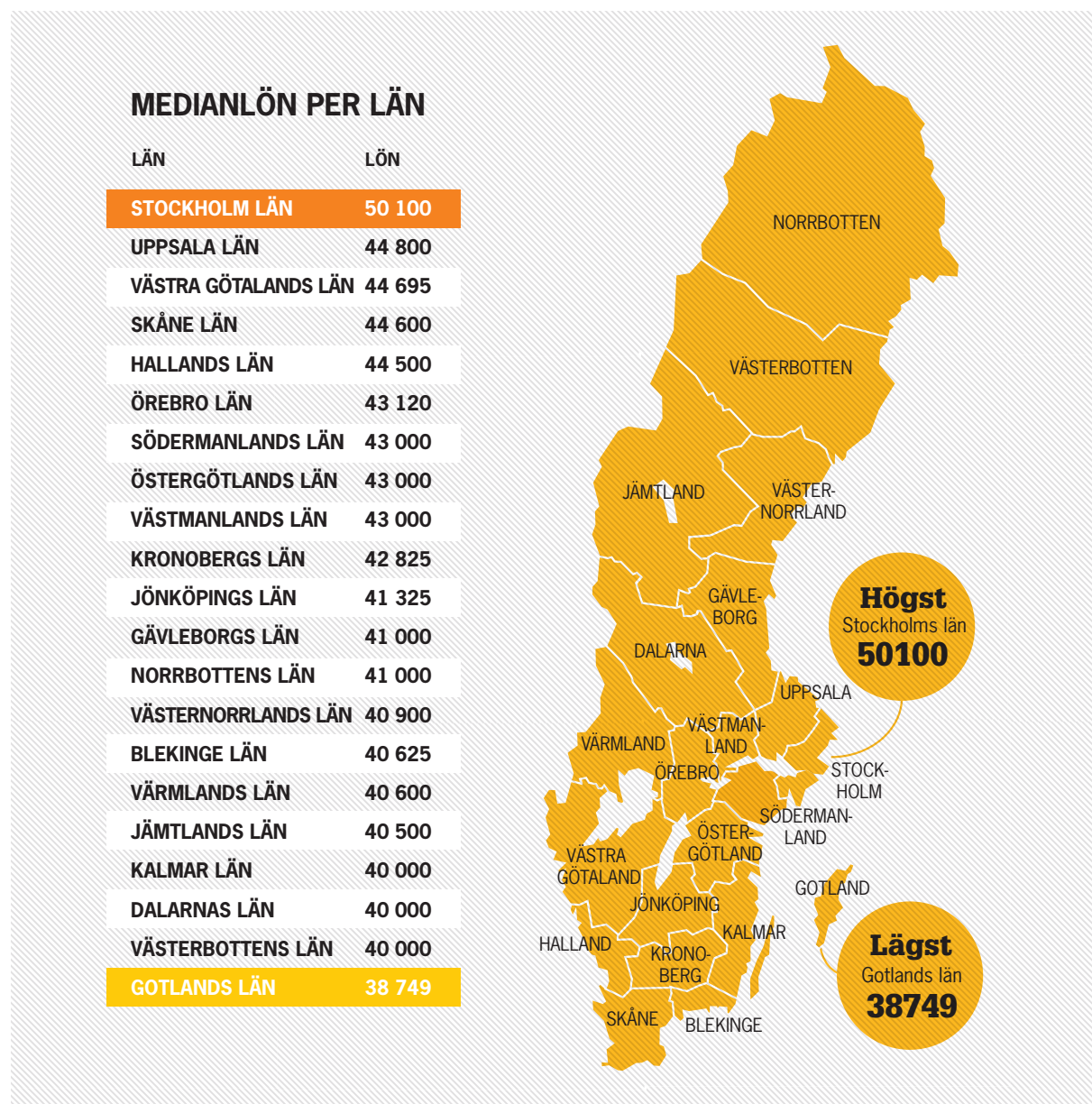
**Diagrammet nedan** visar var i landet som lönenivåerna är högst respektive lägst för chefer. Storstadsregionerna leder löneligan medan lönenivåerna för övriga landet är något lägre.

**En jämförelse** mellan de tio länen med de lägsta chefslönen visar att skillnaderna dem emellan är relativt små.

**Löneskillnaderna mellan** olika län beror på en mängd olika faktorer. Generellt kan man säga att

faktorer som påverkar lönenivåerna är den lokala arbetsmarknadens storlek och inriktning. Finns det många jobb och många arbetsgivare av olika typ ökar möjligheterna till ett mer välbetalt jobb.

**Annat som** påverkar lönenivåerna kan vara tillgången till högskolor och universitet samt hur väl utbyggda kommunikationerna är.



# Nytt jobb – högre lön?

**Rörligheten i tabellen** redovisas i form av den procentuella andelen chefer som bytt jobb det senaste året och vilken sorts byte de gjort, det vill säga rörlighet internt eller till annan arbetsgivare.

**Att byta jobb är** ett bra sätt att höja sin lön. Diagrammet visar hur medianlönen ökar då den genomsnittliga externa rörligheten ökar, presenterat per län. Ju högre extern rörlighet, desto högre lön.

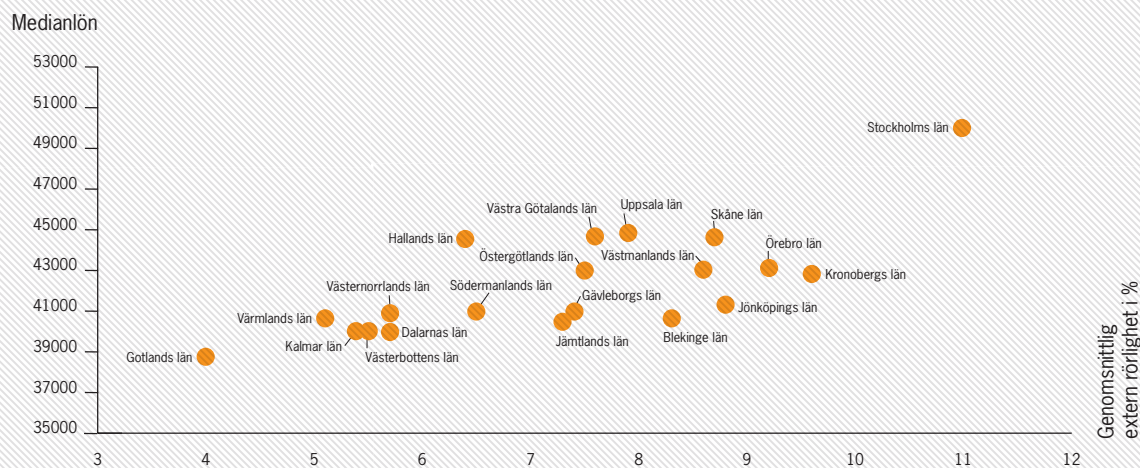
**Den lokala** arbetsmarknadens struktur och sammansättning är, vid sidan av rörligheten, en viktig förklaringsfaktor till regionala skillnader i lönenivåer för chefer. Chefer i pendlingslän och större städer ligger på mellannivå både i rörlighet och i lönenivå.

**De allra flesta** som deltagit i undersökningen har svarat att de inte har bytt jobb under det senaste året (76 %). Av dem som har bytt jobb har 8 % gått till en ny arbetsgivare medan knappt 16 % har bytt jobb internt. Den interna rörligheten är alltså mycket större än den externa. Den genomsnittliga totala rörligheten är 24 %.

## JOBBYTE PER LÄN UNDER SENASTE 12 MÅNADERNA

	TOTALT	EXTERNT	INTERNT
<b>BLEKINGE LÄN</b>	<b>24,6%</b>	<b>8,3%</b>	<b>16,3%</b>
DALARNAS LÄN	20,5%	5,7%	14,7%
GOTLANDS LÄN	13,5%	4,0%	9,5%
GÄVLEBORGS LÄN	23,1%	7,4%	15,7%
HALLANDS LÄN	20,1%	6,4%	13,7%
JÄMTLANDS LÄN	23,0%	7,3%	15,7%
JÖNKÖPINGS LÄN	20,5%	8,8%	11,7%
KALMAR LÄN	18,9%	5,4%	13,5%
KRONOBERGS LÄN	22,2%	9,6%	12,6%
NORRBOTTENS LÄN	23,0%	6,5%	16,5%
SKÅNE LÄN	23,8%	8,7%	15,0%
STOCKHOLM LÄN	27,0%	11,0%	16,0%
SÖDERMANLANDS LÄN	23,9%	7,5%	16,5%
UPPSALA LÄN	26,1%	7,9%	18,2%
VÄRMLANDS LÄN	21,0%	5,1%	15,9%
VÄSTERBOTTENS LÄN	22,0%	5,5%	16,5%
VÄSTERNORRLANDS LÄN	19,3%	5,7%	13,6%
VÄSTMANLANDS LÄN	24,2%	8,6%	15,6%
VÄSTRA GÖTALANDS LÄN	24,1%	7,6%	16,5%
ÖREBRO LÄN	23,5%	9,2%	14,3%
<b>ÖSTERGÖTLANDS LÄN</b>	<b>24,8%</b>	<b>7,5%</b>	<b>17,3%</b>
<b>TOTALT</b>	<b>23,9%</b>	<b>8,3%</b>	<b>15,6%</b>

## SAMBANDET MELLAN CHEFERS RÖRLIGHET OCH LÖN FÖR OLIKA LÄN





## Hur mycket jobbar chefen?

**Diagrammet visar hur** många timmar per vecka chefer på olika nivåer arbetar. Där ser vi också att ju högre upp i hierarkin, desto fler timmar utöver heltid arbetar chefen. Den slutsats vi kan dra är att arbete utöver heltid är vanligt förekommande bland chefer. Chefens långa arbetsveckor är en utmaning både sett ur perspektivet chefsförsörjning och arbetsmiljö.

**Diagrammet visar** hur många timmar per vecka chefer på olika nivåer arbetar. Där ser vi också att ju högre upp i hierarkin, desto fler timmar utöver heltid arbetar chefen. Den slutsats vi kan dra är att arbete utöver heltid är vanligt förekommande bland chefer. Chefens långa arbetsveckor är en utmaning både sett ur perspektivet chefsförsörjning och arbetsmiljö.

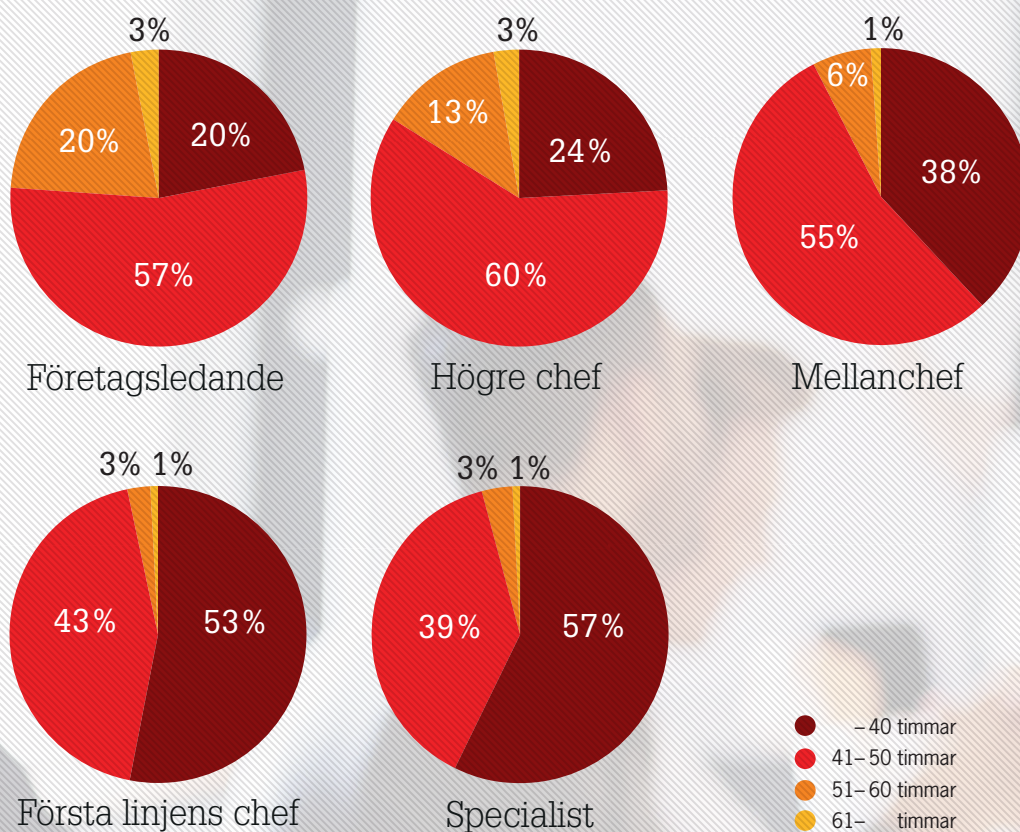
**Det är cheferna** inom den privata sektorn som arbetar längst. Bland de privatanställda cheferna arbetar över 50 % mellan 41 och 50 timmar per vecka, det vill säga mer än heltid. Inom den kommunala sektorn är det de lands-

tingsanställda som i störst utsträckning arbetar mer än heltid. Men skillnaderna är väldigt små.

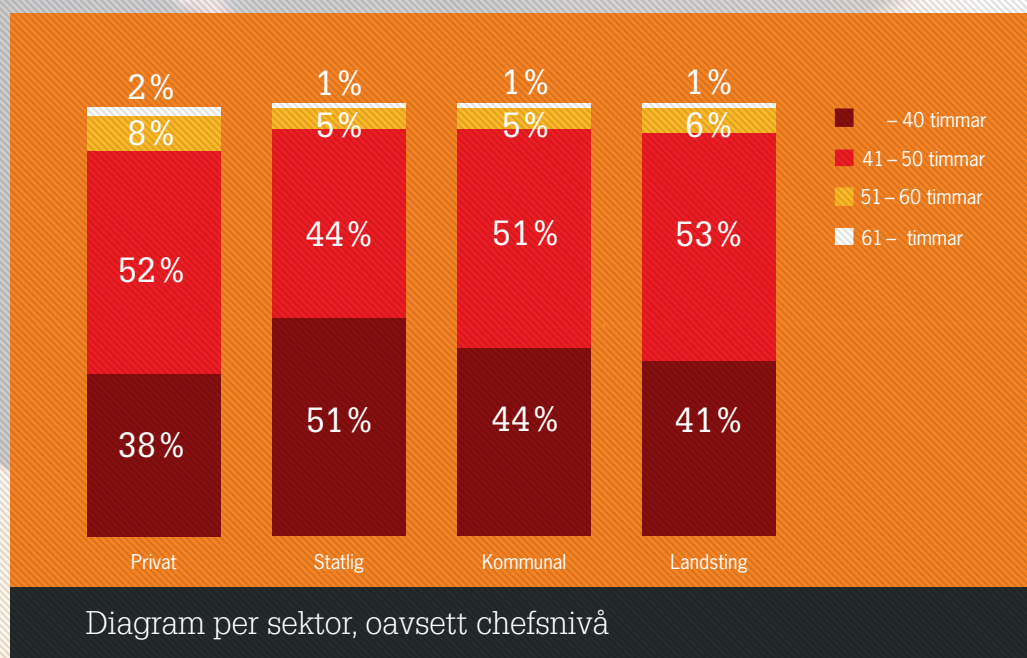
**Bland de** kommunala cheferna jobbar ganska exakt hälften (50,5 %) mellan 41 och 50 timmar per vecka, medan hälften av våra statsanställda chefer packar ihop för helgen efter 40 timmar.

**Sett till kön** är det de manliga cheferna som står för de flesta arbetstimmar – drygt hälften av männen arbetar mer än heltid. Men skillnaderna mellan könen är små. Bland de kvinnliga cheferna uppger exakt hälften att de arbetar mer än heltid.

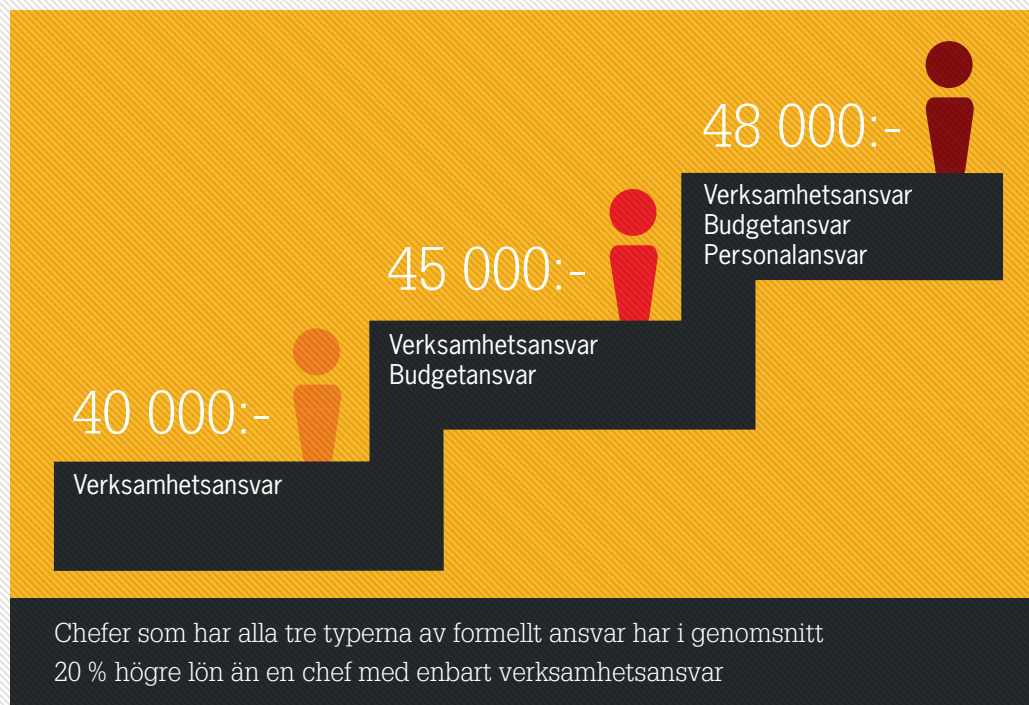
## ARBETAD TID PER VECKA OCH BEFATTNINGSNIVÅ



## Arbetad tid per vecka och sektor



## Mer ansvar ger högre lön



## Befattningens ansvar påverkar lönen

**Att gå in i en** chefsbefattning innebär att ta på sig mer ansvar. Tar chefen på sig ansvar för verksamhet, budget och/eller personal påverkar det lönen. Trappdiagrammet visar hur lönen ökar vartefter man tar på sig mer ansvar.

**På första trappsteget** har vi chefen med verksamhetsansvar och medianlön 40 000 kr. På det andra trappsteget har chefen både verksamhetsansvar och budgetansvar vilket ger ett påslag om 5 000. Översta trappsteget visar chefen med tyngst ansvar, det vill säga både verksamhet, budget och personal, och lönen 48 000.

**Chefer som har** alla tre typerna av formellt ansvar: verksamhetsansvar, budgetansvar och personalansvar har i genomsnitt 20 % högre lön än en chef med enbart verksamhetsansvar. Budgetansvar påverkar lönen högre än personalansvar – det vill säga det ger mer i plånboken för chefen att ha ansvar för budget och ekonomi än att ha ansvar för underställda medarbetare.



# Chefer i offentlig sektor tjänar mindre

**Liksom tidigare** är privat sektor löneledande. Medianlönen för chefer är där 45 100 kr.

**Chefens arbete** i den offentliga sektorn skiljer sig ofta från många chefsbefattningar i det privata. Det är till exempel inte ovanligt med förhållandevis stora grupper underställd personal och stort finansiellt ansvar.

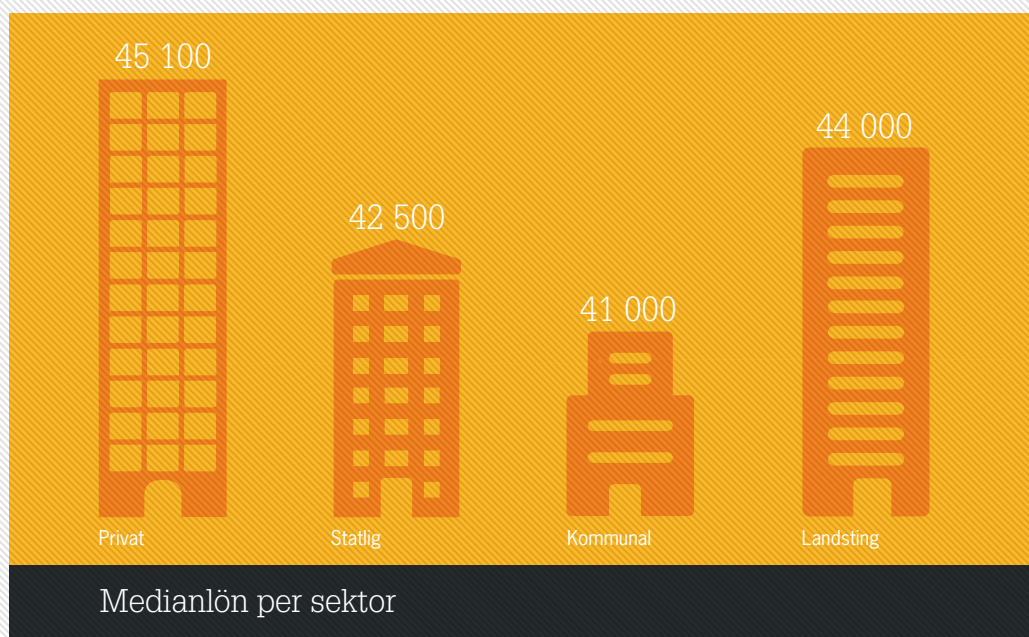
**Flera chefsbefattningar** inom vård och skola har också en dokumenterat ansträngande psykosocial

arbetsmiljö. Dessutom granskas cheferna utifrån förvaltningsregler och offentlighetsprincipen, vilket bidrar till ytterligare krav.

**Många av dessa** chefer har en alternativ arbetsmarknad, både inom det offentliga och det privata.

**Kommande pensionsavgångar** och generellt lägre löneläge gör att kommuner och landsting måste värna om sina chefer. Dels för att behålla kompetenta chefer, dels för att kunna rekrytera nya.

Chefer i offentlig sektor tjänar mindre



# Kvinnor som är chefer tjänar fortfarande mindre

**Den faktiska löneskillnaden** mellan könen är 500 kr per månad. Det kan tyckas vara en liten skillnad. Kvinnornas lön är ju 99 % av männens. Man kan därför frestas att dra slutsatsen att lönerna för Ledarnas chefsmedlemmar är nästintill jämställda. Men så är inte fallet. Tittar man närmare på olika lönepåverkande faktorer blir bilden en annan.

**Efter så kallad** standardvägning<sup>1</sup> där vi tar hänsyn till att män och kvinnor fördelar sig olika för en rad lönepåverkande faktorer ser man istället att kvinnorna tjänar 93 % av männens lön. Skillnaden på 7 % är den så kallade oförklarade löneskillnaden, som alltså blir större efter standardvägning.

**Varför blir den** oförklarade löneskillnaden större? Den största förklaringen är att kvinnor i högre utsträckning än män har högre utbildning, men samtidigt lägre lön. Det lönar sig alltså inte för kvinnor att skaffa sig en högre utbildning, medan männen tjänar på det.

**Analysen visar också** att kvinnor har höga chefsbefattningar i både privat och offentlig sektor, vilket drar upp medianlönerna för kvinnor jämfört med män

och gör den faktiska löneskillnaden mindre. Antalet kvinnor med chefsbefattning totalt sett är betydligt färre i privat sektor jämfört med antalet män, men en större andel bland kvinnorna har högre chefsbefattningar. Detta är också en betydelsefull faktor för att det standardvägda lönegapet är större än den faktiska löneskillnaden.

**Livslön.** En skillnad på 500 kr per månad låter inte så mycket. Men sett till ett helt yrkesliv är det mycket pengar kvinnorna går miste om, vilket förstås också påverkar deras pensioner. För en kvinnlig chef med 35 år kvar i yrkeslivet skulle en löneskillnad på 500 kr i månaden (med en reallöneökning på 2 %) resultera i en livslön som är 300 000 kr lägre när hon går i pension, jämfört med en man som arbetar lika länge.

## Kvinnor som är chefer tjänar fortfarande mindre

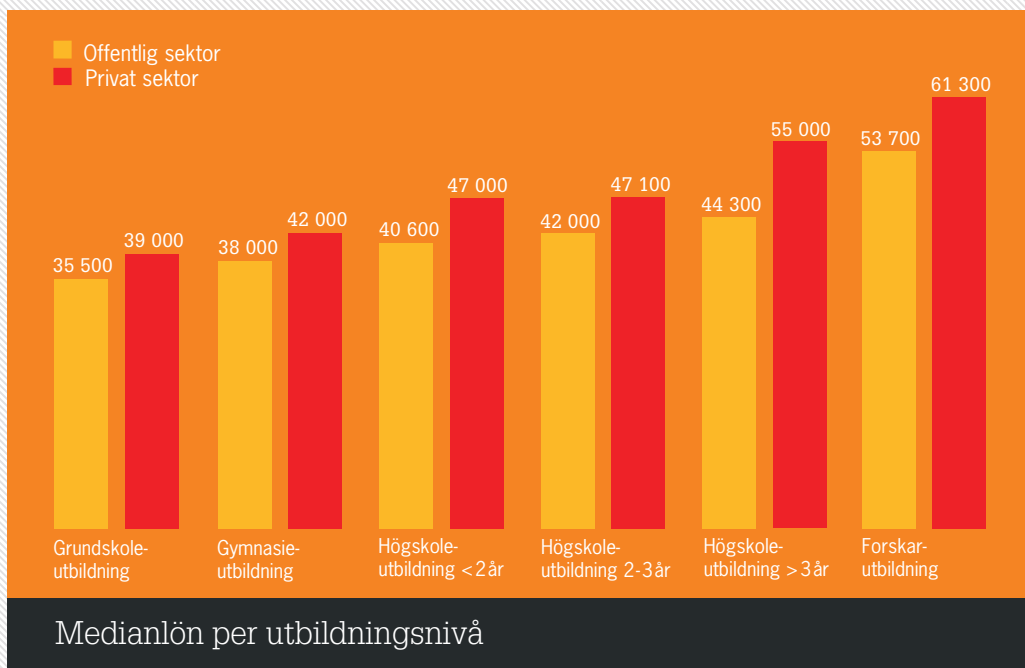


## Standardvägda lönesiffror



<sup>1</sup> SKILLNADER I LÖN KAN BERO PÅ ATT MÄN OCH KVINNOR FÖRDELAR SIG OLIKA FÖR OLIKA FAKTORER. NÄR MAN STANDARDVÄGER BERÄKNAR MAN VAD DEN GENOMSNITTLIGA LÖNEN FÖR MÄN OCH KVINNOR SKULLE HA VARIT OM DE HADE FÖRDELAT SIG LIKA FÖR DE OLIKA FAKTORERNA. DETTA FÖR ATT SKILJA UT BETYDELSEN AV KÖN SOM LÖNEPÅVERKANDE FAKTOR. I STANDARDVÄGNINGEN ANVÄNDES 5 FAKTORER: SEKTOR, UTBILDNINGSNIVÅ, BEFATTNINGSNIVÅ, ÅLDER OCH ANTAL UNDERSTÄLLDA MEDARBETARE. FÖR ATT EN GRUPP SKA INGÅ I STANDARDVÄGNINGEN BEHÖVS UPPGIFTER FÖR BÅDA KÖNEN. INGEN NEDRE GRÄNS ÄR SATT, UTAN ENDAST MINST EN PERSON AV VARDERA KÖNET HAR KRÄVTS FÖR ATT GRUPPEN SKA INGÅ.

## Utbildningens betydelse för chefs lönekarriär



## Utbildning lönar sig mer för män

**När vi frågar cheferna** om deras utbildningsbakgrund visar det sig att över hälften, 55 %, har någon form av kortare eller längre högskoleutbildning.

**Men högre utbildning** är inte alltid synonymt med högre lön. I diagrammet ser vi att en gymnasieutbildad chef i privat sektor tjänar obetydligt mindre (42 000 kr) än en chef med längre högskoleutbildning i offentlig sektor (44 300 kr). En löneskillnad på 2 300 kr före skatt gör att det inte lönar sig att investera i en längre högskoleutbildning för att sedan jobba i offentlig sektor, jämfört med att ta ett chefsuppdrag i privat sektor och inte utbilda sig alls efter gymnasiet.

**I analysen av löneskillnader** mellan kvinnor och män i föregående avsnitt kunde vi konstatera att kvinnorna i högre utsträckning än män är högskoleutbildade –

männen har som regel gymnasieutbildning som högsta utbildningsnivå. Om man också ser till arbetsmarknadssektor är männen i majoritet bland de gymnasieutbildade cheferna i privat sektor, medan kvinnorna istället dominerar bland de högskoleutbildade cheferna i offentlig sektor. Kopplar man det till lönejämförelsen ovan skulle man alltså kunna säga att en gymnasieutbildad manlig chef i privat sektor tjänar obetydligt mindre än en högskoleutbildad kvinnlig chef inom offentlig sektor. Om de kvinnliga cheferna ska få valuta för sin högre utbildning bör de satsa på ett jobb inom den privata sektorn.

# Ledarna

SVERIGES CHEFSORGANISATION

Ledarna är Sveriges chefsorganisation med fler än 90 000 medlemmar – chefer i alla branscher och på alla nivåer. Hos oss får medlemmarna utveckling, råd och stöd i uppdraget som chef och kring den egna anställningen. Alltid med utgångspunkt i chefs individuella behov.

Alla vinner på ett bra ledarskap – vi jobbar för att Sverige ska ha världens bästa chefer.