

BYT LÖN

– dags för jämställda löner



Byt lön

dags för jämställda löner

Innehåll

Inledning.....	5
Historisk tillbakablick.....	5
Löneskillnaden idag.....	6
Olika mått på löneskillnader	8
Individuell och strukturell diskriminering	9
Tre myter om varför kvinnor tjänar mindre.....	11
Åtgärder	13
Litteraturförteckning.....	14

Inledning

Kommunals medlemmar jobbar till stor del inom vård- och omsorg samt hälso- och sjukvård. På grund av att sektorn domineras av kvinnor, inte arbetets svårighetsgrad eller de enskilda individernas kompetens, värderas arbetet lägre. Denna strukturella diskriminering, som är riktad mot yrke och inte mot enskilda individer, är den enskilt största förklaringen till att kvinnor tjänar mindre än män. Lönegapet mellan män och kvinnor har sedan 1980-talet legat på drygt 15 procent. Utvecklingen mot jämställda löner har stagnerat. Därför är det hög tid att ta nästa steg mot en arbetsmarknad utan strukturell diskriminering av kvinnoyrken.

Historisk tillbakablick

”Kvinnors lägre avlöning i förhållande till män hör till de mest konstanta lagbundenheterna inom det ekonomiska livet.”

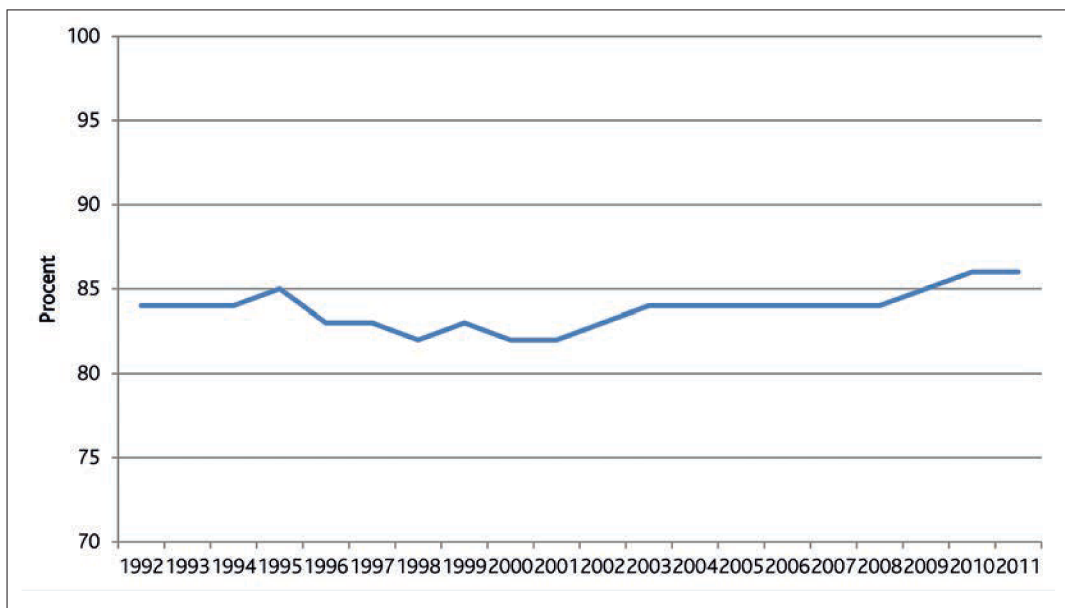
Eli Heckscher, 1912

Det är en av de största svenska ekonomerna genom tiderna som citeras ovan och vittnar om att lönegapet mellan kvinnor och män inte är någon ny företeelse. Under den första halvan av 1900-talet fick kvinnor arbeta, men det fanns tydliga begränsningar gällande lön, arbetstid och tillåtna befattningar. Ända fram till 1960 fanns det två kolumner i de flesta lönetabeller – en för kvinnor och en för män. Systemet med särskilda lägre kvinnolöner avskaffades på 1960-talet eftersom det uppfattades som diskriminerande. Trots det är de faktiska löneskillnaderna mellan kvinnor och män fortfarande betydande.

Kvinnors arbetsmarknad har historiskt formats av vilka yrken och arbeten som har varit möjliga att kombinera med ansvaret för det obetalda hemarbetet. Under 1960- och 1970-talet byggdes den offentliga sektorn ut och efterfrågan på arbetskraft ökade kraftigt inom vård- och omsorgsyren. Yrken som ansågs passande för kvinnor. Den offentliga sektorn var både en viktig arbetsmarknad och en förutsättning för kvinnors förvärvsarbete.

Kvinnors löneutveckling gick till en början åt rätt håll. Från slutet av 1960-talet till början av 1980-talet minskade löneskillnaderna. Den huvudsakliga anledningen till att lönegapet mellan kvinnor och män minskade under denna period var för att kvinnor ökade sin förvärvsfrekvens, höjde sin utbildningsnivå och för att det genomfördes låglönesatsningar. Efter det avstannade utvecklingen och under de senaste 30 åren har det inte skett någon förbättring att tala om. Diagrammet på nästa sida visar kvinnors löner som del av mäns löner mellan 1992 och 2011. Under den senaste 20-årsperioden har löneskillnaderna mellan kvinnor och män endast minskat med 2 procentenheter.

Diagram 1. Kvinnors lön i procent av mäns lön 1992-2011

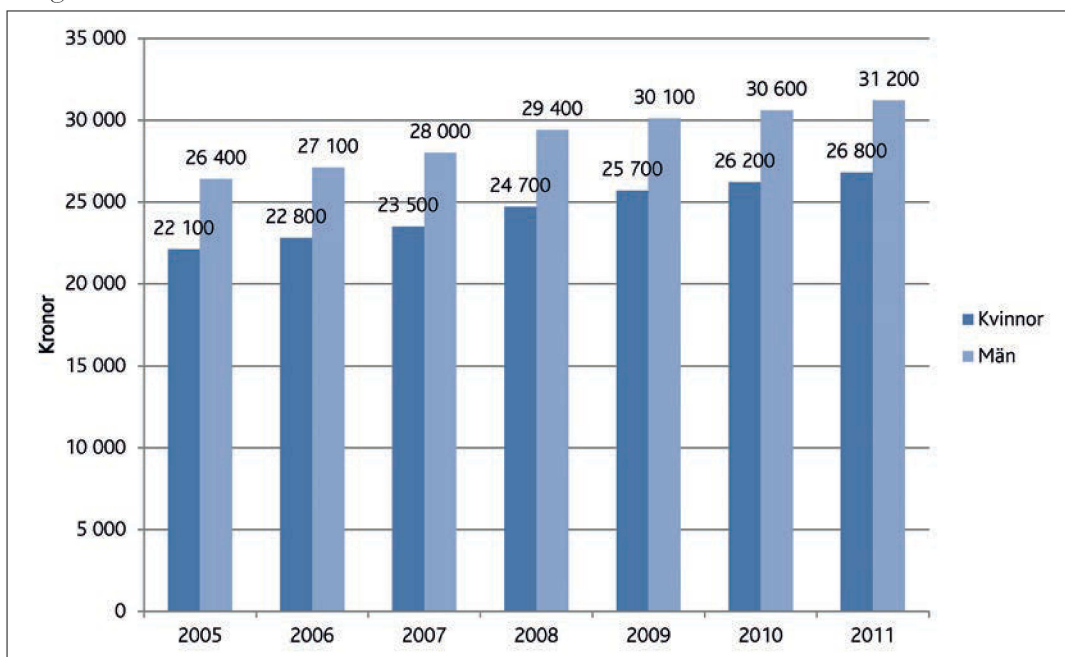


Källa: SCB:s lönestrukturstatistik, 2011

Löneskillnaden idag

År 2011 tjänade kvinnor drygt 86 procent av männens löner. Eller 4 400 kronor mindre i månaden. På ett år tjänar män i genomsnitt 52 800 kronor mer än kvinnor. Det motsvarar matkostnaden för en hel barnfamilj under ett år. Efter tio år räcker pengarna till att köpa en sommarstuga. Om vi anser att det är rimligt att kvinnor ska ha lika hög lön som män, fattas det sammantaget omkring 70 miljarder i kvinnors lönekuvert varje år. Diagrammet nedan visar löneutvecklingen i kronor för kvinnor och män under de senaste sju åren. I kronor räknat har lönegapet konstant legat runt 4 400 kronor i månaden under denna period.

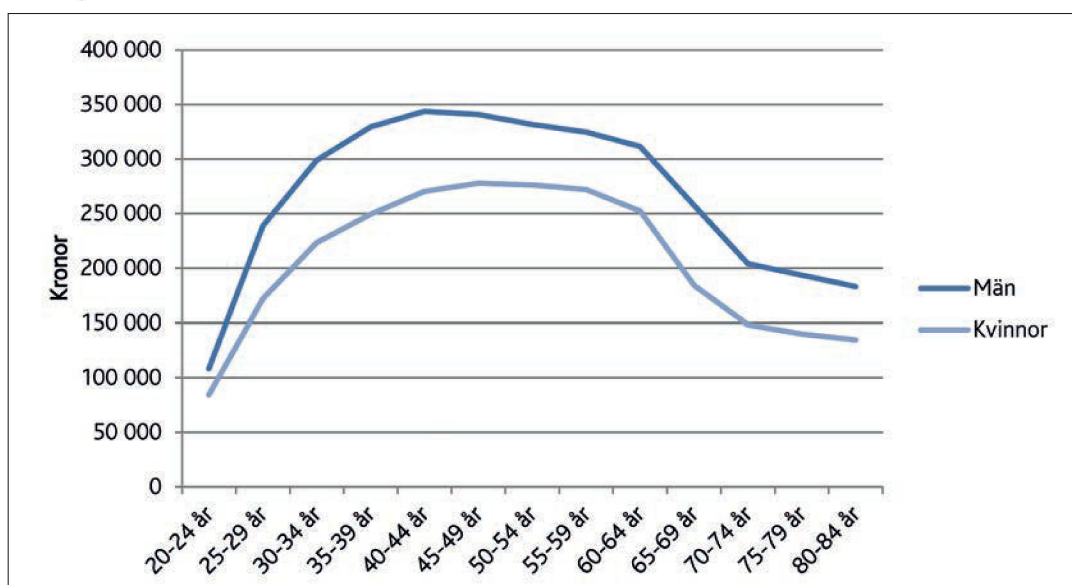
Diagram 2. Medellön för kvinnor och män 2005 - 2011



Källa: SCB:s lönestrukturstatistik, 2011

Som framgår av diagrammet nedan återfinns löneskillnader mellan kvinnor och män i alla åldrar. Tittar man även på förvärvsinkomst är det tydligt att skillnaderna i inkomst ökar i 30-årsåldern. En mycket trolig förklaring till att kurvorna ser ut som de gör är att kvinnors andel av föräldrapenninguttaget är betydligt större än mäns och att kvinnor oftare stannar hemma för vård av sjukt barn.

Diagram 3. Sammanräknad förvärvsinkomst, medianinkomst, för personer boende i Sverige, i åldern 20-84 år, 2011



Källa: SCB, medianinkomst, 2011

I en rapport från Försäkringskassan konstateras det att män tog ut 23,7 procent av föräldrapenningdagarna under 2011. Det finns också tidigare undersökningar som visar att sambandet mellan föräldrapenning och föräldraledighet ser olika ut för kvinnor och män. Kvinnors uttag av föräldrapenning tenderar att inte korrelera med deras längd på föräldraledigheten samtidigt som mäns uttag av föräldrapenningdagar i stället starkt korrelerar med deras föräldraledighetslängd. Med andra ord innebär det att kvinnor i större utsträckning är lediga under längre perioder än vad deras föräldrapenninguttag avspeglar, medan mäns uttag i hög grad motsvaras av deras föräldrapenninguttag. Det innebär att de siffror av föräldrapenninguttag som Försäkringskassan kan redogöra för troligtvis underskattar längden på kvinnors reella frånvaro från arbete och ger en bild av att svenska män och kvinnor är mer jämställda än vad de i själva verket är.

Gällande föräldraförsäkringen har vi en konflikt mellan det önskvärda att föräldrar ska ha stora möjligheter att fördela uttaget sinsemellan, och det önskvärda att kvinnor ska ha samma möjligheter som män på arbetsmarknaden vad det gäller lön och utvecklingsmöjligheter. Det är inte orimligt att anta att arbetsgivare fördrar att de anställda är närvarande på jobbet, inte frånvarande. Ett sätt att komma åt problemet med att kvinnor i mycket större utsträckning än män tar ut föräldrapenningdagarna är att skapa regler i föräldraförsäkringen som sprider frånvarorisker mer jämt mellan kvinnor och män.

Den ojämna fördelningen av uttaget av föräldrapenning mellan kvinnor och män, tillsammans med faktorer som att det i större utsträckning är kvinnor som tar hand om hemmet, försvårar kvinnors deltagande på arbetsmarknaden och bidrar till att män har större möjlighet att förbättra sin position på arbetsmarknaden och höja sin lön.

Olika mått på löneskillnader

Det finns flera sätt att mäta löneskillnader mellan kvinnor och män på. Ofta talas det om korrigerade och okorrigerade skillnader. Med okorrigerad skillnad avses löneskillnaden mellan kvinnor och män utan att hänsyn tagits till andra faktorer än just könstillhörighet. Den löneskillnaden är enligt Medlingsinstitutet 11,6 procent.

Löneskillnaden kan också korrigeras för att ta hänsyn till andra faktorer. Tar vi hänsyn till individens ålder och utbildningsnivå ökar löneskillnaden till 13,7 procent. Det beror bland annat på att kvinnor i genomsnitt har högre utbildning och är äldre än män. Om inte detta beaktas underskattas storleken på löneskillnaden.

Om hänsyn tas till ålder, utbildningsnivå, och arbetsrelaterade faktorer som sektor, näringsgren, företagsstorlek och tjänstgöringsomfattning blir den beräknade löneskillnaden 8,8 procent. En anledning till att löneskillnaderna nu minskar jämfört med ovan är att män i större utsträckning arbetar inom sektorer och näringsgrenar som har högre genomsnittliga löner. När hänsyn tas till detta faktum blir den oförklarade löneskillnaden mindre.

Om en justering för yrke adderas till samtliga ovanstående faktorer blir det tydligt att just yrke förklarar en stor del av löneskillnaden mellan kvinnor och män. Den löneskillnad som återstår när yrke inkluderas i analysen är 5,3 procent. Denna siffra är ett genomsnitt för hela arbetsmarknaden. Att löneskillnaden minskar när yrke adderas till analysen indikerar att kvinnor är överrepresenterade i låglöneyrken medan män är överrepresenterade i yrken som har höga löner. Av de olika faktorer som har beaktats är det alltså yrke som ger det enskilt största bidraget till att förklara löneskillnaden mellan män och kvinnor.¹

Problemet med att ta hänsyn till att kvinnor och män arbetar i olika sektorer och har olika yrken är att man bortser från den absolut största anledningen till att kvinnor tjänar mindre än män. Nämligen att stora grupper av kvinnodominerade yrkesgrupper idag är felavlönade i förhållande till den utbildning och det ansvar som krävs i yrket.

Individuell och strukturell diskriminering

Att utan sakliga skäl betala en kvinna lägre lön än en man för lika eller likvärdigt arbete är förbjudet enligt diskrimineringslagen. Det innebär att två individer som arbetar hos samma arbetsgivare har rätt till samma lön, om kraven i deras arbete i form av utbildning, ansvar och arbetsinsats bedöms som likvärdiga och arbetsgivaren inte kan motivera löneskillnaden på annat sätt. Lagen gäller endast individer som arbetar på samma arbetsplats.

Diskrimineringslagens främsta verktyg är lönekartläggning, vilket ger de lokala parterna på arbetsmarknaden möjlighet att upptäcka och utjämna könsbundna löneskillnader. Eftersom kvinnor tjänar mindre än män, även inom yrkesgrupper, är lagen viktig och borde utnyttjas i större utsträckning. Denna typ av diskriminering kallas individuell diskriminering.

Problemet är dock att män och kvinnor i stor utsträckning har olika arbetsgivare. När det gäller den strukturella diskrimineringen mellan olika branscher skapar diskrimineringslagen inga förutsättningar att pröva denna diskriminering juridiskt.

Den svenska arbetsmarknaden är tydligt könsuppdelad; segregerad. De flesta sektorer är antingen starkt kvinnodominerade eller starkt mansdominerade. Kvinnor arbetar i stor utsträckning i offentlig sektor; 2012 var 73 procent av de anställda i offentlig sektor kvinnor. I kommuner och landsting är omkring 80 procent av de anställda kvinnor, medan staten har en jämnare könsfördelning.

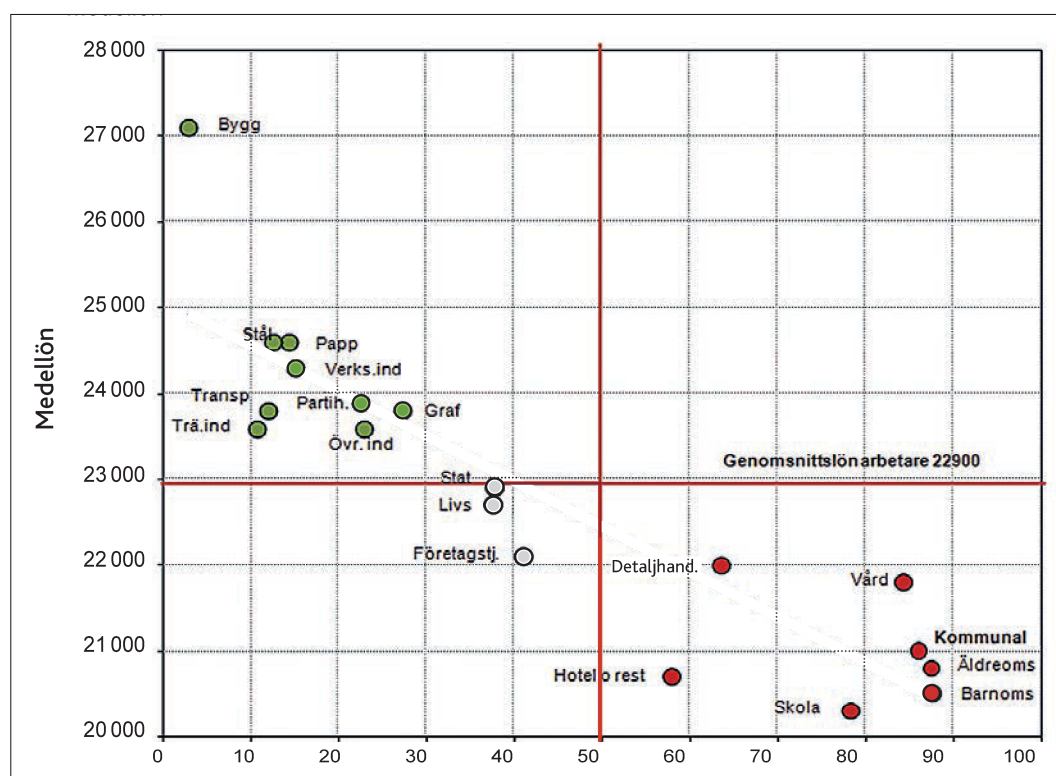
Yrken som i huvudsak innehas av kvinnor värderas systematiskt lägre än likvärdiga yrken som huvudsak innehas av män, trots att yrkena kan antas vara av lika värde med avseende på arbetets svårighetsgrad. Jämför vi vad en kvinna som arbetar som

¹ Medlingsinstitutet (2012), *Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män?*, s. 18-19

undersköterska inom äldreomsorgen tjänar i månaden med vad en man som arbetar inom industrin tjänar är löneskillnaden cirka 3 500 kronor i månaden. Det innebär att det finns en strukturell diskriminering mot kvinnodominerade yrken. Denna diskriminering är riktad mot yrken, inte individer. Även män i kvinnodominerade yrken drabbas.

Diagrammet nedan visar att kvinnors arbete värderas lägre än mäns arbete inom olika sektorer bland arbetaryrken. Det finns ett negativt samband mellan lönenivå och andelen kvinnor inom avtalsområdet. Ju längre till höger i diagrammet, ju större andel kvinnor och desto lägre lön. Den horisontella röda linjen i diagrammet visar medellönen för arbetare 2011. Den vertikala röda linjen motsvaras av 50 procent kvinnor i en sektor. Alla sektorer som ligger i den undre delen av diagrammet har en medellön som ligger under genomsnittet för arbetare. Dessa sektorer är också starkt kvinnodominerade. I övre delen av diagrammet ligger sektorer som har en medellön över genomsnittet för arbetare. Dessa sektorer är starkt mandominerade. Kommunals avtalsområde är kvinnodominerat och har en medellön som ligger cirka 2 000 kronor under medellönen för arbetare.

Diagram 4. Lönediskriminering av kvinnodominerade sektorer-branscher 2011
Andel kvinnor per sektor och sektorns medellön



Källa: LO och Kommunal (2011) andel kvinnor i procent.

Kvinnodominerade arbetaryrken värderas systematiskt lägre än mansdominerade. Är det då önskvärt att arbetsmarknaden blir mindre könsuppdelad? Som ett långsiktigt mål är det bra om arbetsmarknaden blir mindre segregerad, men det behövs även åtgärder för att uppvärdera kvinnodominerade yrken idag.

När Medlingsinstitutet analyserar orsakerna till löneskillnaderna mellan kvinnor och män, konstaterar de att yrke är den enskilt största förklaringen. Det är en förklaring som hittills har accepterats och inte kopplats samman med diskriminering av kvinnodominerade yrken. Därför ser Kommunal ett behov av att regeringen ser över Medlingsinstitutets uppdrag så att lönebildningen blir förenlig med att bryta den strukturella lönediskriminering mot kvinnodominerade yrken.

Diskrimineringsombudsmannen (DO) har tillsynsansvar för att arbetsgivare följer diskrimineringslagens krav på lönekartläggning och aktivt jämställdhetsarbete. Myndigheten har sedan våren 2012 en speciell granskningsenhet som ska bygga upp en mer effektiv verksamhet för granskning av jämställdhetsplaner och lönekartläggningar, som arbetsgivarna är skyldiga att genomföra. Under 2012 skedde en blygsam ökning från 21 granskningar av arbetsgivare till 35, och DO menar att ambitionen är att öka antalet successivt. Det är bra att DO har kommit igång med att granska arbetsgivare, men det arbetet behövs intensifieras. De nuvarande reglerna för lönekartläggning måste också skärpas. Kommunal anser att arbetsgivarna ska tvingas genomföra lönekartläggningar varje år och inte vart tredje år som nuvarande regelverk föreskriver.

Är det då viktigt att tilldela Medlingsinstitutet och DO dessa uppdrag? Kvinnors löner sätts ju inte av dessa myndigheter. Uppdragen är viktiga för att synliggöra löneskillnaderna och nödvändiga för att åstadkomma en positiv förändring.

Tre myter om varför kvinnor tjänar mindre

”Idén om omfördelning mellan olika sektorer på arbetsmarknaden handlar inte om att det finns en utbredd diskriminering på grund av kön.”

Ur rapporten ”Kvinnors löner”, Svenskt näringsliv 2010

Det finns de som hävdar att strukturell diskriminering mot kvinnodominerade yrken inte existerar. Att löneskillnader mellan kvinnor och män beror på kvinnors individuella egenskaper, exempelvis sämre utbildning. Ingenting kunde vara mer felaktigt.

Kvinnor har idag en högre utbildningsnivå än män. Det är betydligt fler manliga arbetstagare som endast har förgymnasial utbildning. I början av 1900-talet var andelen med förgymnasial utbildning cirka 12 procent för både kvinnor och män. Sedan dess har kvinnor med förgymnasial utbildning minskat till 8 procent, medan andelen män

med förgymnasial utbildning ligger kvar på samma nivå som tidigare. Även när det gäller högre utbildning har kvinnor dragit ifrån. Andelen kvinnor med eftergymnasial utbildning har ökat markant under den senaste tioårsperioden.

Det andra argumentet som brukar lyftas fram för att motivera löneskillnader är att kvinnodominerade yrken inte har samma svårighetsgrad som mansdominerade yrken; att det inte rör sig om lika avancerade arbetsuppgifter. Det är svårt att värdera olika arbetsuppgifter utifrån svårighetsgrad, men det finns metoder och verktyg i form av arbetsvärderingssystem. Arbetsvärdering sätter arbetet eller arbetsuppgiften i centrum vid lönesättning och är därför ett viktigt verktyg om man vill åstadkomma en könsneutral värdering av olika arbetsinsatser. Det går exempelvis att ifrågasätta om en industriarbetare har en större svårighetsgrad i arbetet utifrån kunskap och färdigheter, ansvar, ansträngning och arbetsförhållanden än en undersköterska som vårdar sjuka äldre. Ändå skiljer det cirka 3 500 kronor i månaden i lön mellan dessa två yrkesgrupper.

En tredje myt är att marknaden på ett rättvist och könsneutralt sätt bestämmer vad olika arbeten och yrken är värda. Marknaden är inte fri från traditionella värderingar av kvinnors och mäns arbeten. Ofta har hänvisningar till marknaden som förklaring till en sämre lön inget att göra med tillgång och efterfrågan på en viss arbetskraft, utan är just en spegling av undervärdningen av kvinnodominerade arbetsuppgifter.

Åtgärder

För att komma tillrätta med den strukturella diskrimineringen föreslår Kommunal bland annat följande:

1. Att löner för kvinnodominerade yrken uppväders i relevans till den kunskap, de krav och det ansvar som arbetet kräver.
2. Att lågavlönade/kvinnodominerade avtalsområden får högre löneökningar än genomsnittet för arbetsmarknaden.
3. Att regeringen ser över Medlingsinstitutets uppdrag så att industrins norm för lönebildning blir förenlig med aktiva insatser för att bryta den strukturella lönediskrimineringen mot kvinnodominerade yrken.
4. Att de nuvarande reglerna för lönekartläggning skärps. Lagstiftningen ska kräva att arbetsgivarna genomför lönekartläggningar varje år och inte vart tredje år som nuvarande regelverk föreskriver.
5. Att det blir ett jämställt uttag av föräldraförsäkringen. En tredjedel av föräldrapenningsdagarna ska öronmärkas till vardera föräldern.
6. Att återinföra uppdraget till Försäkringskassan att verka för jämställd fördelning av uttaget av föräldraförsäkringen.
7. Att införa rätt till heltid i kommuner och landsting. Fler heltider är både ekonomiskt gynnsamt för kommun och landsting, och ger anställda en lön som det går att leva på.

Litteraturförteckning

Kommunal (2004), Bodil Umegård, ”Löneskillnader mellan kvinnor och män”

Kommunal (2010), ”I alla människor vardag”

Kommunal (2013), ”Rätt lön – lönepolitiska utredningen”

LO (2011), Mats Larsson, ”Lönerapport år 2011”

Medlingsinstitutet (2012), ”Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnader mellan kvinnor och män 2011?”

Danielsson Öberg A. och Öberg T. (2013), Lönekamp med förhinder – om kvinnolöner i vård och verkstad, Premiss förlag

Statistiska Centralbyrån (2010), ”På tal om kvinnor och män”

Statistiska Centralbyrån, Lönestrukturstatistik 1968-2011

Statistiska Centralbyrån, Befolkningens utbildningsnivå, 1990-2010

TCO (2011), ”Jämställdhetspolitiskt program”

Thoursie Anna (2004), ”Varför tjänar kvinnor mindre? Handbok i lönediskriminering”

Unionen (2008), ”Lönekartläggning lönar sig – kön ska inte avgöra lön”

