

Kvinnolöner. Lika värde kräver mer än facklig kamp

Lönegapet mellan män och kvinnor har varit oförändrat i 30 år och nu börjar många kräva att politikerna gör något för att få stopp på lönediskrimineringen.

VIKTIGASTE JOBBEN ”Landstingets personal har krävande yrken och gör ett fantastiskt jobb.” Det säger landstingsstyrelsens ordförande i Örebro när hon kommenterar sjuksköterskornas löneökning för året: 5,2 procent eller i genomsnitt 1 425 kronor mer i månaden. Så lägger hon till att det är viktigt att landstinget är en attraktiv arbetsgivare.

Det vill till att fler arbetsgivare följer Örebros exempel. Arbetsgivarorganisationen, Sveriges kommuner och landsting, SKL, gav nyligen ut en skrift kallad *Sveriges viktigaste jobb* där det berättas att välfärdsbranschen kommer att ha 420 000 lediga jobb under de närmaste tio åren. Då gäller det att fila på attraktionskraften och erbjuda

rimliga löner. Men att få till en värdeförändring har visat sig vara svårt. Även ordföranden för SKL:s förhandlingsdelegation, Ingela Gardner Sundström, har hörts säga att parterna inte själva klarar av att lösa felvärderingen av yrken inom vård och omsorg.

Allt fler anser att det krävs politisk inblandning för att ändra på värdediskrimineringen av kvinnors arbete. Andra ser det som ett hot mot den svenska modellen, en invändning som juristen Susanne Fransson inte förstår. Hon är forskare vid Göteborgs universitet och har skrivit en doktorsavhandling om lönediskriminering, och hennes resonemang går ut på att välfärdssamhället är en del av den svenska modellen.

– Det är politikerna som avgör hur mycket skattepengar som ska tas ut och hur mycket som ska satsas på offentlig sektor. Jag förstår inte varför en del tolkar en politisk inblandning som att den svenska modellen skulle ha spelat ut sin roll.

Åsikten att en del yrkesgrupper måste stå tillbaka för att andra ska få mer hörs också. ”En fullständigt omöjlig strategi för ett fackförbund”, säger Susanne Fransson. Det skulle möta ett ramaskri från medlemmarna

och undergräva legitimiteten som intresseorganisation. För vad finns det för anledning att betala avgift till ett fackförbund som inte driver ens intressen?

Susanne Fransson har under åren följt fackliga organisationers olika strategier för att få upp medlemmarnas löner. Vårdförbundets till exempel, som på 1990-talet drev lönediskrimineringsmål i Arbetsdomstolen, AD. Fokus låg på kollektivet och förbundet ansåg att även om lönerna möjligen var rättvisa inom medlemmarnas yrken, var de definitivt orättvisa mellan olika yrken.

Den fackliga organisationen tog hjälp av Jämställhetsombudsmannen, Jämo, och tillsammans drev de en kamp för lika lön mellan likvärdiga yrken. I sex år stöttes och blöttes om det var riktigt att en barnmorska hade flera tusen kronor mindre i månadslön än en medicintekniker. Instrumentet arbetsvärdering användes för att jämföra arbetstyngd och ansvar mellan de två professionerna, och jämförelserna utföll inte till nackdel för barnmorskan.

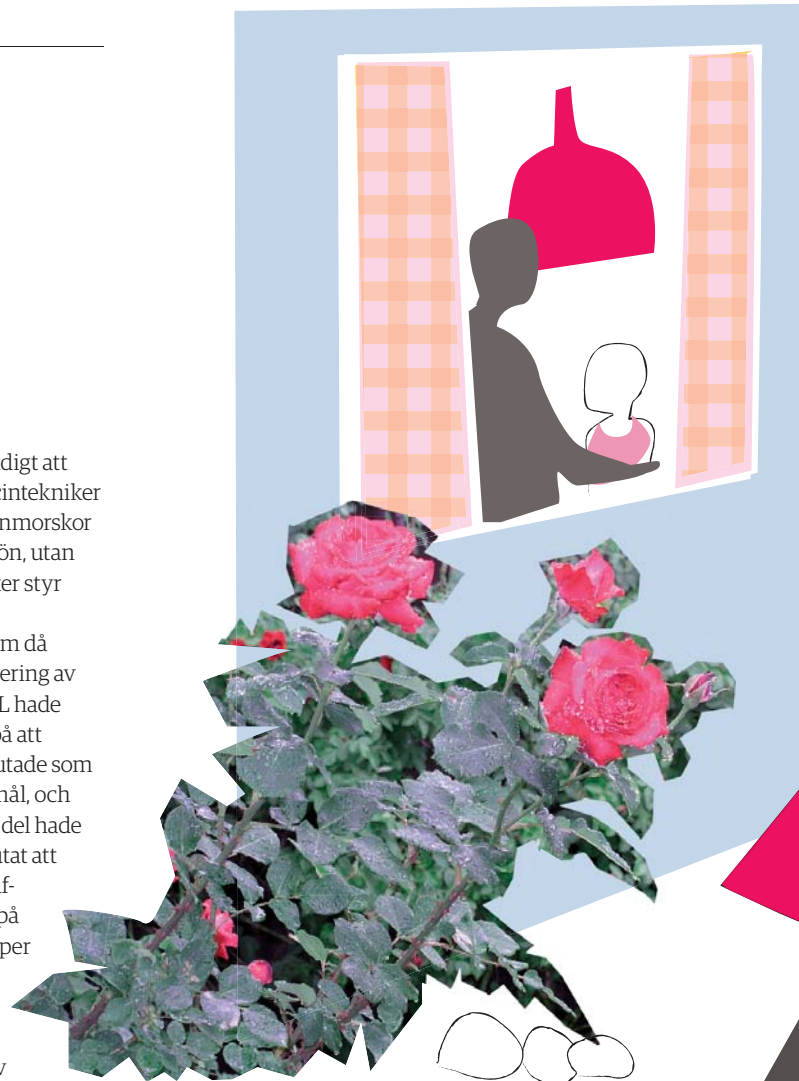
AD:s dom dröjde till 2001 och när den kom tyckte Jämo att den var en halv seger. Domstolen slog fast att det gick att jämföra, inte bara lika, utan likvärdiga

arbeten. Men sa samtidigt att det här med att medicintekniker hade högre lön än barnmorskor inte var en fråga om kön, utan om att marknadskrafter styr lönesättningen.

Det var det sista som då sas om lönediskriminering av barnmorskor i AD. SKL hade sedan länge tröttnat på att underskrivna avtal slutade som lönediskrimineringsmål, och Vårdförbundet för sin del hade bytt strategi och beslutat att utnyttja marknadskrafterna. Det rådde brist på förbundets yrkesgrupper och dessutom fick landsting och kommuner konkurrens på arbetsgivarsidan av bemanningsföretag och privata vårdgivare.

Krutet lades på individen och på att vars och ens bidrag till verksamheten skulle avgöra löneutvecklingen. I lokala förhandlingar skulle – och ska – spjutspetsar få mer än andra, för att sedan fungera som draghjälp. Susanne Fransson uttrycker det som att fokus försköts från bedömningar av gruppens arbetsuppgifter, till lönesamtal och självskattningar av den egna prestationen.

Statistiken visar att satsningen på individen var en



Ännu räknar arbetsgivare med att kvinnor satsar mer tid på hem och barn.

30–40 år inte har lyckats göra något åt lönediskrimineringen av kvinnor, säger Nina Christiansen.

Danmarks lönekommission verkade fram till 2010 och kom fram till att Danmark inte bröt mot sin likalönelag. Men också till att den könsuppdelade arbetsmarknaden, med en stor offentlig sektor, cementerar lönegapet mellan män och kvinnor. På det danska sjuksköterskeförbundet säger de att kommissionen inte har haft någon betydelse för medlemmarnas löneutveckling.

Diskrimineringsmål i domstol, protester med uppsägningar, strejker och studenternas löneuppropp. Kanske är inte kampen meningslös ändå.

– Aktioner kanske inte ger mycket i lönekuvertet på kort sikt, men de påverkar allmänhetens syn på yrkesgrupperna och på det arbete de utför. De skapar opinion och Vårdförbundets medlemmar vinner stöd från allmänheten, och det är det enda sättet för den som vill påverka politikerna, säger Susanne Fransson. *

TEXT MARIA EJD
ILLUSTRATION HELENA HALVARSSON

Lästips:

→ Thoursie A. *Varför tjänar kvinnor mindre? Handbok i lönediskriminering*, LO 2004.

Webb

→ Nätverket jämställda löner är en webbplats med forskning, rapporter och nyhetsartiklar om kvinnors och mäns löner och arbetsvillkor.
www.njl.nu

lönsam strategi. Mellan 1995 och 2000 ökade den genomsnittliga årslönen för Vårdförbundets medlemmar med nästan 30 procent. Reallöneökningen var förstås något lägre: omkring 24 procent. Så fortsatte det, även om ökningarna de följande fem åren var något mindre. Sedan planade det ut och 2008 gick förbundet ut i strejk.

Våra grannländer har försökt att med likalönekommissioner komma till rätta med värde-

diskrimineringen av kvinnor. I Norge tillsattes en expertkommission som i en slutrapport 2008 slog fast att den köns-segregerade arbetsmarknaden och förhandlingsordningen, där varje sektor förhandlar för sig, var två huvudorsaker till lönegapet. Så föreslog man en likalönepott för att få upp lönerna för kvinnor i offentlig sektor.

Nina Christiansen på Norsk sykepleierforbunds förhand-

lingsavdelning, säger att förbundet tyckte att det var ett ”spänstigt förslag”. Men det blev aldrig verklighet eftersom det inte heller i Norge är något fackförbund som vill stå tillbaka för att något annat ska få mer. Ökad statlig inblandning i avtalsrörelserna diskuterades och avfärdades eftersom arbetsmarknadens parter anser att lönesättning är deras ansvar.

– Vi tyckte att det kunde vara en god idé eftersom parterna på

→ **Värdediskriminering:** Kvinnodominerade yrken är lägre lönesatta än manligt dominerade.

→ **Statistisk diskriminering:** Arbetsgivare värderar enligt vad statistiken visar om kvinnor i allmänhet; att de satsar mer tid än män på hem och barn.

För rättvisa krävs utbildade chefer. →

Debatt. Behövs mer statlig styrning?

Vårdförbundet är ett av de fackförbund som anser att Medlingsinstitutet ska ta mer hänsyn till jämställdheten och att det är dags att sluta se industrin som norm för all lönebildning.

FACKLIG KRITIK När Medlingsinstitutet bildades år 2000 var det för att regeringen ville ha mer inflytande över lönebildningen efter flera decennier av höga löneökningar, men också av hög inflation. Många fackförbund var kritiska till den ökade statliga inblandningen.

– Det är ganska förvånande att fackliga organisationer som för några år sedan slöt avtal för att undvika statligt inflytande i dag ropar på mer politisk inblandning, säger Medlingsinstitutets generaldirektör Claes Stråth.

Han välkomnar idéer från

fackliga organisationer och andra om att göra saker anorlunda, men tillbakavisar kritik om att Medlingsinstitutet inte har en tillräckligt tydlig jämställdhetsaspekt i sitt arbete. Claes Stråth pekar på att både de årliga rapporterna och övriga publikationer handlar mycket om jämställdhet.

När det kommer till institutets uppdrag så är det lagreglerat och därmed är det upp till riksdag och regering att besluta om det bör ändras. Medlingsinstitutets huvuduppdrag är att verka för en välfungerande

lönebildning och utgångspunkten är att den internationellt konkurrensutsatta sektorn ska var lönenormerande.

– **Sverige är** beroende av att kunna sälja sina varor på en internationell marknad och de som verkar inom den internationellt konkurrensutsatta sektorn vet hur stora löneökningar ekonomin klarar utan att förlora sin konkurrenskraft. En bibehållen sådan är en förutsättning för att ha råd med den offentliga sektorn, säger Claes Stråth. *

MARIA EJD
maria.ejd@vardforbundet.se

Fakta

→ Medlingsinstitutets tre huvuduppdrag är att **verka för en god lönebildning, ansvara för officiell lönestatistik och medla i arbetstvister**. På webbplatsen finns bland annat rapporten *Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2011*, som publicerades i juni i år. I den slås bland annat fast att den viktigaste förklaringen till löneskillnaden mellan könen är att kvinnor och män arbetar inom olika yrken med olika löneläge.

Läs mer: www.mi.se, under fliken Lönestatistik

Män vågar ta större risker

Mäns och kvinnors riskbeteende skiljer sig något åt och det kan ha betydelse för löneutvecklingen.



Utmanar mer. Män väljer till exempel oftare högriskfonder.

VALEN PÅVERKAR Hur könen skiljer sig åt när det gäller riskbeteende har Jenny Säve-Söderbergh, på Institutet för social forskning vid Stockholms universitet, studerat. För att få ett så stort och brett urval som möjligt av kvinnor och män valde hon att undersöka skillnader i val av premiepensionsfonder.

När fonderna bildades år 2000 var det fler kvinnor än män som gjorde aktiva val, men männen valde något oftare högriskfonder.

– Vi har kontrollerat sådant som utbildning, civilstånd, inkomst

och förmögenhet. Skillnaderna i fondval är inte stora, och eftersom kvinnor i allmänhet har lägre inkomst och förmögenhet än män kan det vara en rationell förklaring till att de mer sällan väljer fonder med hög risk, säger Jenny Säve-Söderbergh.

Hennes fortsatta forskning visar att riskbeteende påverkar löneförhandlingar. Även om män och kvinnor verkar inom samma bransch och har samma ålder, utbildning och erfarenhet är kvinnornas önskemål om ingångslön lägre än

männens. Det gäller både inom offentlig och privat sektor.

– Men jag fann också att kvinnor och män bemöts olika. Kvinnor får lägre löneerbjudanden än vad män får – även när de ställer samma lönekrav. *

MARIA EJD

→ **Lästips:** Säve-Söderbergh J. Doktorsavhandling. *Gender differences in economic decision-making*, Stockholms universitet, 2003.

Jämförelser. Lönekartläggning gör diskrimineringen tydlig

När löner kartläggs hittar experterna nästan alltid exempel på att kvinnor värdediskrimineras.

JÄMFÖR KRAV Enligt jämställdhetslagen måste arbetsgivare med fler än 25 anställda genomföra lönekartläggningar vart tredje år. En del tar hjälp av externa experter, som Anita Harriman, tidigare enhetschef på Jämställdhetsombudsmannen.

– Syftet med en lönekartläggning är att jämföra lönerna mellan kvinnor och män med lika eller likvärdiga arbeten för att se om det finns löneskillnader mellan könen som inte går att sakligt förklara, säger hon.

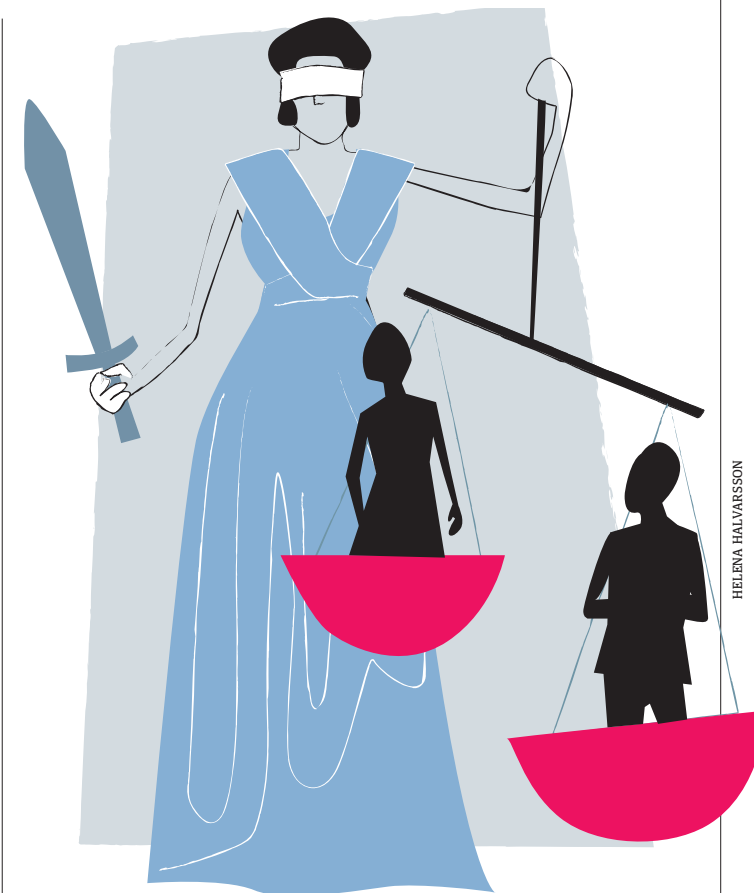
Arbetsvärdering används för att bedöma kraven i arbetet. Det kan gälla inför en lönekartläggning – för att jämföra olika arbeten, eller vid lönesättning

– som hjälp för att sätta lön.

Vid en lönekartläggning identifieras först vilka arbeten som är lika, eller ligger väldigt nära varandra. Sedan görs en jämförelse av vad män och kvinnor har i lön, och i nästa steg jämförs löneskillnader mellan likvärdiga arbeten.

– **När vi** systematiskt går igenom löner hittar vi alltid exempel på löneskillnader som kan vara svåra att förklara. Vanligast är att det finns osakliga löneskillnader, mellan individer eller mellan grupper, som är till kvinnornas nackdel, säger Anita Harriman. *

MARIA EJD



HELENA HALVARSSON

Tydlighet räcker inte

Att arbetsvärdering får fram osakliga löneskillnader i dagen är ingen garanti för att den leder till rättvisa löner.

BROMSKLOSSAR En forskargrupp från Karlstads universitet som studerade hur arbetsvärdering påverkade jämställdheten i tre landsting kom fram till att hindren är många. Läkarna valde att ställa sig utanför arbetsvärderingsarbetet, och även chefer och fackliga organisationer var ointresserade av att jämföra yrken med varandra.

Samtliga tre landsting hade jämställdhet som mål, men jämställdhetsarbetet hotade rådande strukturer och bort-

prioriterades till förmån för till exempel vårdutveckling och en ekonomi i balans. Rättvis lönesättning kräver utbildning – av samtliga anställda, men särskilt av chefer – i jämställdhet och arbetsvärdering, blev en av slutsatserna. *

MARIA EJD

→ **Lästips:** Rosenberg K med flera. *Arbetsvärdering som strategi för jämställdhet. Ett forskningsprojekt om hur arbetsvärdering påverkar jämställdheten i tre landsting*. Karlstads universitet 2008.

Fakta: Arbetsvärdering

→ Arbetsvärdering används för att bedöma ett arbetes krav och svårighetsgrad efter kriterierna kunskap och färdigheter, ansvar, ansträngning och arbetsförhållanden.

→ Arbeten delas in i olika poängintervall och de som ingår i samma intervall anses likvärdiga. Hur ett arbete ska värderas diskuteras sedan i en grupp som har god kännedom om verksamheten.

→ Anita Harriman är en av konstruktörerna till Grundmodell för arbetsvärdering HAC-systemet och till arbetsvärderingssystemet Analys lönelots. Det finns att ladda ner på: www.do.se, under fliken Material.



Oförändrat. Störst lönegap bland de högavlönade

Lönegapet mellan könen har inte minskat på 30 år. Störst är det bland män och kvinnor med hög utbildningsnivå och prestigefyllda arbeten.

LÖNSAMT FÖR MÄN Allra störst är löneskillnaderna mellan högavlönade gifta eller samboende män och kvinnor med barn.

– Svenska kvinnor kan kombinera familjebildning och förvärsarbete – till skillnad från kvinnor i många andra länder – men konsekvenserna på arbetsmarknaden ser olika ut för kvinnor och män, säger Charlotta Magnusson, forskare på Institutet för social forskning vid Stockholms universitet, som har undersökt lönegapet mellan könen.

Inom könsmixade yrken



Nivåskillnad. Män kan tjäna 30 procent mer, enligt Charlotta Magnusson.

med hög prestige och hög lön kan män tjäna så mycket som 30 procent mer än kvinnor. Men att ett yrke anses ha hög presti-

ge behöver inte alltid betyda att det är högt lönesatt. Charlotta Magnusson har också studerat hur olika arbeten värderas av allmänheten.

Enligt Treimans prestigeskala har människor världen över ungefär samma syn på vilka yrken som är prestigefyllda. Högt värderade är till exempel jurister, civilingenjörer och läkare. Relativt högt hamnar även en del andra yrkesgrupper inom vård och omsorg. Allmänheten värderar sådant som krav, inflytande och

betydelse för samhällsnyttan.

Charlotta Magnusson tar i sin forskning inte ställning till om någon grupp är lönediskriminerad, och säger till och med att yrken inom vård och omsorg inte verkar ligga på en lägre lönenivå än andra jämförbara yrken.

– En jämförelse, där sådant som utbildning, erfarenhet och kompetensutveckling tas med, visar till exempel att serviceyrken tenderar att värderas lägre än yrken inom vård och omsorg. ✱

MARIA EJD

Könsstereotypa yrkesval påverkar hela livet

Ungdomar väljer könsstereotyp och en av utmaningarna för delegationen för jämställdhet i arbetslivet blir att göra dem medvetna om hur studie- och yrkesval påverkar deras liv.

STATLIG UTREDNING Arbetsmarknadsminister Hillevi Engström har tillsatt en delegation för jämställdhet i arbetslivet. Det är inte det första som görs för att få ungdomar att välja mindre könsstereotyp, men vad tidigare satsningar har lett till är oklart. Det är bland annat därför delegationen ska sammanställa och sprida kunskap

som redan finns, säger Maria Hemström Hemmingsson, delegationens huvudsekreterare.

Att ungdomars val av utbildning och yrke är könsstereotypa råder det inget tvivel om. Så till exempel är det bara 3 av 19 gymnasieutbildningar som lockar ungefär lika många flickor som pojkar. Studier visar också att socioekonomiskt mer utsatta ungdomar väljer ännu mer könsstereotyp än andra, enligt Maria Hemström Hemmingsson.

Är då könsstereotypa val nödvändigtvis ett problem?

– Det tror jag inte att alla tycker. Personligen anser jag att det blir ett problem eftersom

de branscher där kvinnor är överrepresenterade har sämre arbetsvillkor och lägre löner än manligt dominerade branscher. Det kan leda till stora ekonomiska problem för kvinnor om de blir ensamstående mödrar eller när de blir pensionärer. Det leder också till en ojämn maktfördelning i samhället.

Att fler kvinnor än män läser på universitet och högskolor och att de har bättre studieresultat är också känt sedan länge. Men trots det landar de alltså i yrken och positioner som inte är lika framgångsrika som männens.

– Jag tror att en förklaring är fördelningen av hemarbetet. Vem som står för det är

avgörande för den statistiska diskrimineringen. Arbetsgivare vet att det statistiskt sett är vanligare att kvinnor är hemma med barn än att män är det och bedömer och behandlar alla kvinnor efter den kunskapen, säger Maria Hemström Hemmingsson.

Sett ur en arbetsgivares synvinkel är det rationellt att ge viktiga arbetsuppgifter till den som kommer att vara på jobbet.

– Om kvinnor och män delade jämnt på hemarbetet och ansvaret för barn skulle arbetsgivare ha mindre anledning att utgå från att ett av könen är mer på arbetet än det andra. ✱

MARIA EJD

4 frågor. Vad behövs för att löner ska bli rättvisa?

Gertrud Åström vill bryta den könssegregerade arbetsmarknaden och göra kvinnor medvetna om att även de är familjeförsörjare.

ATTITYDFÖRÄNDRING Gertrud Åström är ordförande för Sveriges kvinnolobby och deltog i den stora maktutredningen under 1980-talets senare hälft. Den som tio år senare ledde till Kvinnomaktutredningen – som knappast ledde till någonting nytt, säger hon med eftertryck.

– Den resulterade i en sammanställning bestående av 13 böcker om sådant vi redan visste, men ingenting om ekonomin som dikterar kvinnors villkor.

Har vi lönediskriminering i Sverige?

– Ja, och det finns två sorter: en statistisk diskriminering och en värdediskriminering. Enligt den första värderar arbetsgivaren varje kvinna efter en statistisk förväntan om hur kvinnor betar sig: de är föräldralediga och de arbetar

deltid. Det gör kvinnan till en dålig arbetskraft, vilket för med sig dålig löneutveckling. Värdediskrimineringen visar sig genom att områden där kvinnor dominerar, som vården, är lägre lönesatta – trots hög utbildning och stort ansvar.

Går det här att ändra på?

– Ja, genom att öka männens ansvar för barnen. Att föräldraledigheten delas lika är en utmaning men samtidigt nödvändigt för att förhindra den statistiska diskrimineringen. När det gäller värdediskriminering hänger den på den ekonomiska politikens antagande om vad som är värdeskapande. Vi måste bryta den segregerade arbetsmarknaden och stimulera unga människor att bryta mot normen. I dag är kvinnor benägna att göra det, men inte män. Vilket är helt begripligt så länge det kvinno-



Gertrud Åström tycker att männen gör helt rätt. Varför välja att arbeta inom sektorer där lönerna är så låga att det inte går att försörja en familj?

dominerade arbetet inte anses vara värdeskapande. Karlarna gör helt rätt som vägrar satsa på sådana yrken.

Vad borde kvinnor göra?

– Alla ska arbeta med det de vill, men man ska arbeta heltid och dela med sig av föräldraledigheten. Kvinnor måste börja se sig som familjeförsörjare. Det är en mental övning som är nyttig – om än plågsam – eftersom det då blir uppenbart att kvinnor i hög grad fortfarande är beroende av mäns inkomst.

Vilka är hindren mot jämställda löner?

– Den ekonomiska politiken

som inte syftar till att bryta mönstren utan till att befästa att det anses vara mer värdeskapande att arbeta med maskiner än med människor.

– Hindren finns också i allas våra huvuden; vi har så svårt att tänka att livet kan vara annorlunda. Vi kommer inte till rätta med likalönefrågan med mindre än att vi ändrar på samhällets berättelser. De som handlar om att kvinnor ska ha ansvar för omsorg och familj och män för försörjning. Berättelserna är mer konservativa än vi själva. ✱

MARIA EJD
maria.ejd@vardforbundet.se