

”Paradoxalt stort lönegap i yrken med könsbalans” – SvD debatt 17-07-06

Kvinnors arbetsinsatser värderas lägre än mäns, och kön är den avgörande förklaringen. Det visar en ny rapport som jämför löner för kvinnor och män i samma yrke, skriver debattörer från bland annat Sveriges Kvinnolobby och Fredrika Bremer Förbundet.

Att förklara det genomgående lönemönstret låter sig inte göras med mindre än att man anser att kvinnor är mindre meriterade och motiverade eller presterar sämre än män, skriver artikelförfattarna.

På onsdagen presenteras rapporten ”Samma yrke – olika lön” av expertnätverket Lönelotsarna. Resultatet är tydligt: i de flesta yrken på arbetsmarknaden betalar det sig sämre att vara kvinna. Studien har jämfört löneskillnader mellan kvinnor och män i 366 yrken i både privat och offentlig sektor. I mer än tre fjärdedelar av alla yrken har män högre lön än kvinnor.

Det här är en argumenterande text med syfte att påverka. Åsikterna som uttrycks är skribentens egna.

Löneskillnaderna är allra störst i yrken med jämn könsfördelning. Det är en paradox att samtidigt som vi arbetar för att skapa en jämställd arbetsmarknad genom att bryta könsstereotypa studie- och yrkesval så är löneskillnaderna störst i yrken med jämn könsfördelning.

I januari i år publicerade Lönelotsarna en rapport som visar att de strukturella löneskillnaderna uppgår till 76 miljarder kronor per år. Den rapporten jämförde löner i olika yrken som kan betraktas som likvärdiga vad gäller till exempel utbildning, ansvar och arbetsförhållanden. Rapporten visade att yrken där kvinnor är i majoritet värderas och betalas lägre än yrken med liknande kvalifikationskrav som innehas av män. En systematisk nedvärdering av kvinnodominerade yrken.

I den nya rapporten jämförs löner för kvinnor och män i samma yrke. Rapporten visar på ett mönster som ständigt upprepas. Kvinnors arbetsinsatser värderas lägre än mäns och kvinnor har lägre lön än män i de flesta yrken på arbetsmarknaden.

Till exempel tjänar revisorer som är män i genomsnitt 5 000 kronor mer än sina kvinnliga kollegor och manliga supporttekniker tjänar nästan 2 000 kronor mer än kvinnliga. Manliga skattehandläggare tjänar 2 000 kronor mer än kvinnorna i yrket. Detta är bara några av exemplen, från både privat och offentlig sektor, som ges i rapporten.

I yrken med lägre lönenivåer är skillnaderna mindre, medan skillnaderna är större i yrken med högre lönenivåer. Om kvinnor skulle ha samma lönenivå som män i alla yrken skulle prislappen bli 17 miljarder kronor i privat sektor och 4,4 miljarder kronor i offentlig sektor per år.

I studien har Lönelotsarna även tittat på löneskillnaderna i kvinno- respektive mansdominerade yrken, och i yrken med jämn könsfördelning. Löneskillnaderna finns i varje grupp och är störst i yrken med jämn könsfördelning med 2 900 kronor i privat sektor och 3 300 kronor i offentlig sektor. Kvinnor i kvinnodominerade yrken har de lägsta lönerna.

Lönenivåerna följer utbildningsnivån vilket visar att utbildning lönar sig – men bättre för män. Kvinnors investering i längre utbildning ger betydligt sämre avkastning med flera tusenlappar lägre lön varje månad för samma yrke. Detta är en privatekonomisk och samhällsekonomisk förlust.

När Medlingsinstitutet gör sina årliga uppföljningar av löneskillnaderna mellan kvinnor och män, förklaras den största delen av skillnaderna med att kvinnor och män har olika yrken. Studien visar att det finns stora löneskillnader inom yrket som Medlingsinstitutet inte förklarar. Information som saknas i lönestatistiken enligt Medlingsinstitutet är till exempel krav som ett jobb ställer på meriter, kompetens och motivation, etcetera.

Studien visar att yrket inte är en fullständig förklaring till löneskillnader. Kön är den avgörande förklaringen. Att förklara det genomgående mönstret låter sig inte göras med mindre än att man anser att kvinnor är mindre meriterade och motiverade eller presterar sämre än män.

Lönegapet mellan kvinnor och män har endast minskat marginellt sedan 1980-talet. Ett av de jämställdhetspolitiska delmålen avser ekonomisk jämställdhet, och samtliga kollektivavtal har skrivningar om jämställda löner. Om man på allvar vill uppnå resultat krävs åtgärder från både arbetsmarknadens parter och regeringen. Här är några förslag:

- **Samordning och långsiktiga insatser** under avtalsrörelsen. Eftersom löneökningstakten i industrin sätter normen för övriga arbetsmarknaden (det så kallade märket) kan kvinnodominerade yrken aldrig komma ikapp. Det löneökningstrymme som industrins avtal ger har en avgörande svaghet eftersom avtalet gör det ytterst svårt att förändra relativlöner mellan yrkesgrupper och därmed de strukturella löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Det hindrar inte att parterna omgående utvecklar förhandlingsordningen för att utjämna de otidsenliga löneskillnaderna mellan kvinnor och män i samma yrke. Det krävs samordning och långsiktighet samt större fokus på jämställda löner under avtalsrörelsen. Ojämställda löner är en arbetsmiljöfråga som parterna gemensamt måste lösa.
- **Stärk Medlingsinstitutets uppdrag.** Medlingsinstitutets uppdrag är att verka för en välfungerande lönebildning och för jämställda löner. För att uppnå det krävs att statistiken utvecklas för en mer träffsäker satsning på jämställda löner.
- **Utöka DO:s tillsyn** av lönekartläggningar enligt diskrimineringslagen. DO är den myndighet som har att tillse att lagbestämmelserna följs och behöver utöka sin tillsyn, rådgivning och utbildning. Sanktioner och vitesföreläggande måste bli skarpare och tillsynen drivas mer kraftfullt.
- **Individualisera föräldraförsäkringen.** Att kvinnor tar ett större ansvar för barn gör att de förlorar ekonomiskt på kort och lång sikt. I höst slutredovisas den utredning som regeringen tillsatt för att modernisera föräldraförsäkringen. Utredningen bör föreslå en individualiserad föräldraförsäkring så att ansvaret för hem och familj kan delas lika och löneskillnaderna minska.

Anita Harriman och Lena Johanson

rapportförfattare, Lönelotsarna

Louise Lindfors

ordförande, Fredrika Bremer Förbundet

Agneta Stark

docent och ledamot av Expertgruppen för jämställdhet i högskolan

Clara Berglund

generalsekreterare, Sveriges Kvinnolobby

Gertrud Åström

jämställdhetsexpert, HelaHUT AB

Fakta | Rapporten

- Rapporten har tagits fram av expertnätverket Lönelotsarna och analyserar löneskillnader mellan kvinnor och män i samma yrke.
- Studien använder Medlingsinstitutets (MI) och SCB:s lönestrukturstatistik för 2015.
- Studien omfattar 366 yrken, 185 yrken i offentlig sektor och 181 yrken i privat sektor.
- Granskningen omfattar 2,9 miljoner anställda kvinnor och män i åldern 25–66 år.
- Prislappen om kvinnor och män hade samma lön i samma yrke skulle bli 17 miljarder kronor i privat sektor och 4, 4 miljarder kronor i offentlig.