

Får man sämre  
anställningsvillkor  
och lägre lön om man är  
född utomlands?

## Innehåll

Förord	4
Sammanfattning och slutsatser	5
Anställningsvillkor	5
Löneskillnader	6
Kommunals uppgift	8
Inledning	10
Bakgrund	10
Metod och statistikunderlag	10
Vad har hänt?	12
Födelseland för Kommunals medlemmar	12
Yrke och kön	14
Utbildningsnivå	15
Anställningsvillkor	16
Tillfälliga anställningar	18
Timavlönade	19
Löneskillnader efter födelseland	21
Lägstalöner	21
Löneläget och lönespridning	22
Utvecklingen 1998–2007	23
Lön och anställningsvillkor	25
Löneskillnader per arbetsgivare	25
Löneskillnader per yrke	28
Referenser	30
Bilaga	31

**Får man sämre  
anställningsvillkor och lägre lön  
om man är född utomlands?**

## Förord

Andelen utlandsfödda medlemmar har ökat kraftigt inom Kommunal. 1998 var 9 procent av medlemmarna födda utanför Sverige, därav hälften i ett nordiskt land. 2007 har andelen utlandsfödda ökat till 15 procent. Av dessa är två av tre födda i ett land utanför EU.

I den här rapporten jämför vi anställningsvillkor och löner för medlemmar födda i Norden respektive utanför Norden. En liknande kartläggning gjordes 2003 i rapporten "Har löner födelseland?".

Det lönepolitiska programmet Rättvisa och utveckling, som antogs av kongressen 2004, formulerade målet "Ingen lönemässig särbehandling på grund av etnicitet" och det ska uppnås genom "att lönemässig särbehandling på grund av etnicitet bekämpas med höjda lägstalöner, lönekartläggningar och begränsning av tillfälliga anställningar m m". För Kommunal är det därför viktigt att följa upp villkoren för utlandsfödda medlemmar.

Den viktigaste målgruppen för rapporten är fackligt förtroendevalda. De behöver en bild av hur villkoren för hela gruppen utlandsfödda medlemmar ser ut. Förhoppningsvis kan den bilden hjälpa dem i det lokala fackliga arbetet.

Det ligger i alla medlemmars intresse att Kommunal förhindrar att en grupp med svag ställning på arbetsmarknaden utnyttjas av arbetsgivarna.

Rapporten är skriven av Bodil Umegård, utredare på förbundets välfärdsenhet.

## Sammanfattning och slutsatser

Andelen utlandsfödda bland Kommunals medlemmar fortsätter att öka. 1998 var andelen bland de sysselsatta medlemmarna 10 procent och den hade 2007 ökat till 15 procent (vilket är lika med 64 000 personer). Medlemmar som är födda utanför EU har oftare otrygga anställningar och de har lägre löner än övriga. Men löneskillnaderna har minskat under denna tidsperiod.

Denna rapport är en uppföljning på rapporten *Har löner födelse-land?* (2003) som baserades på statistik från 2001. De uppgifter som redovisas den här gången är från 1998, 2001, 2005 samt 2007 och består av lönestatistik som samkörts med SCBs uppgift om födelse-land. I de flesta fall jämförs medlemsgrupperna födda i respektive utanför Norden.

Det finns flera skillnader mellan de två grupperna. Andelen män är högre i gruppen födda utanför Norden än bland övriga medlemmar. Medlemmar födda utanför Norden, även männen, återfinns i huvudsak i kvinnodominerade yrken.

Utbildningsnivån skiljer sig åt mellan grupperna. Fyra av fem medlemmar födda i Norden har högst gymnasieutbildning. Bland medlemmar födda utanför Norden har endast tre av fem gymnasieutbildning. Här är bilden polariserad – en av fem har lägre och lika många, en av fem, har högre utbildning. Att var femte har högskoleutbildning visar att matchningen mellan jobb och utbildning inte fungerar tillfredsställande för de utlandsfödda.

Underlaget tyder på att vårstyrken oftare är förstahandsval bland gymnasieutbildade som är födda inom Norden jämfört med dem som kommer från andra länder.

### Anställningsvillkor

Det är sedan länge känt att invandrare har en sämre ställning på arbetsmarknaden än personer födda i Sverige. Det har lett till högre arbetslöshet för invandrare. Efter krisen på 1990-talet har det blivit ännu vanligare att bemanningen inom flera av Kommunals branscher klaras med många tillfälligt anställda och timavlönade. Kommunals utlandsfödda medlemmar har sämre anställningsvillkor än svenskfödda. Sämst villkor har medlemmar födda i länder utanför EU. Av dessa är var tredje medlem visstidsanställd och var femte är timavlönad.

Mellan 1998 och 2001 blev det betydligt vanligare att medlemmar födda utanför Norden var visstidsanställda eller timavlönade. Ökningen var betydligt mindre bland medlemmar födda i Norden. Därefter har det gått både upp och ner: Anställningsvillkoren för medlemmar födda utanför Norden har blivit bättre efter 2001 men 2007 är de fortfarande sämre än 1998. En skillnad är tydlig: För medlemmar födda utanför Norden är otrygga anställningar inte främst ett ungdomsproblem som det är för övriga.

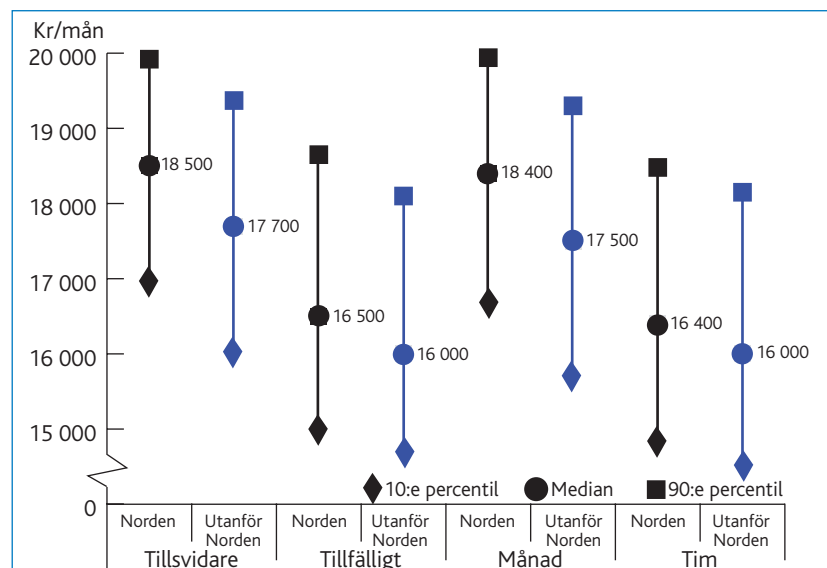
## Löneskillnader

Vi jämför gruppernas percentillöner. Det betyder att alla löner (uppräknade till heltidslöner) sorterats efter storlek. Den 10:e percentillönen, de lägsta lönerna, innebär att 10 procent av medlemmarna ligger under en viss lönenivå. Den 90:e percentillönen är de högsta lönerna, 10 procent av medlemmarna ligger över den nivån. Den mittersta lönen, 50:e percentilen, kallas medianen och ger en bild av gruppens löneläge. Medianen behöver inte vara lika med genomsnittslönen.

För att ge en bild av lönespridningen jämför man ofta den 90:e percentillönen med den 10:e percentilen.

Lönespridningen år 2007 visar samma mönster som i studien år 2004 när man fördelar medlemmarna efter födelse land – och då

**Diagram 1. Löneläget och lönespridningen per anställnings- och avlöningsform, Kommunals medlemmar fördelade efter födelse land i november 2007.**



har antalet utomnordiska medlemmar ökat med 16 000 till 49 000. Medlemmar födda i Sverige och Norden har högre löneläge än övriga. Medlemmar födda i Europa men utanför EU har cirka 1 300 kronor lägre löneläge medan medlemmar födda i övriga världen har över 1 100 kronor lägre löneläge.

De som är tillfälligt anställda eller timavlönade har inte bara otryggare villkor, de har också betydligt lägre lönenivåer. *En otrygg anställning genererar en låg lön.* Medlemmar födda utanför Norden har lägre löner än medlemmar födda i Norden, även inom grupperna tillfälligt anställda och timavlönade, se *diagram 1*. Dessa löneskillnader har dock minskat under perioden 1998–2007. Till en del kan detta förklaras av de höjda lägsta lönerna i avtalen.

1998 var löneskillnaden mellan medlemmar födda i respektive utanför Norden störst för de lägsta lönerna (P10 = 10:e percentilen) och minst för de högsta lönerna (P90). Även löneskillnaderna efter födelse-land ökade mellan 1998 och 2001. Efter 2001 har löneskillnaden mellan grupperna för de lägsta lönerna minskat. Denna förändring beror förmodligen till stor del på att lägsta lönerna i de centrala och lokala avtalen ökat i de senaste avtalsrörelserna. Däremot har det inte skett någon större förändring av löneskillnaderna bland de högsta lönerna (P90). Hitills har inte höjningen av de avtalade lägsta lönerna påverkat dem.

Löneskillnaden mellan medlemmar födda utanför och inom Norden är ungefär 6 procent. Om man bara jämför månadsavlönade eller tillsvidareanställda minskar skillnaden till ungefär 5 procent.

Medlemmar födda utanför Norden utgör en stor andel av de lägst avlönade (27 procent av P10-gruppen) och en liten andel av dem som har de högsta lönerna (6 procent av P90-gruppen). Det ser ungefär likadant ut i gruppen månadsavlönade.

Bland privatanställda medlemmar finns det avtalsområden som har både större och mindre löneskillnader än bland kommun- och landstingsanställda medlemmar. Detta kan delvis förklaras av så kallade sammanvägningseffekter. En låg andel utlandsfödda i högavlönade yrken och en hög andel i lågavlönade ger utslag i stora löneskillnader inom avtalsområdet. På till exempel KFO-området finns både lägre löneskillnader och högre andel medlemmar som är födda utanför Norden – det talar för att det kan finnas förbättringspotential även hos övriga arbetsgivare.

## Kommunals uppgift

Medlemmar som är födda utanför Norden har som grupp lägre löner än övriga. Detta är helt klart. En del av skillnaderna kan förmodligen förklaras av kortare arbetslivserfarenhet, utbildning i yrket och vistelsetid i landet – uppgifter om detta har vi inte tillgång till. I vilken mån ren lönediskriminering förekommer går inte att utläsa av denna studie.

Om det lägre löneläget beror på att dessa medlemmar har andra arbetsuppgifter, tyder det på att deras kompetens inte tas tillvara på arbetsmarknaden. Det ligger i alla medlemmars intresse att arbetsmarknaden fungerar väl och att det till exempel finns möjlighet till vidareutbildning och kompetensutveckling. Men det gäller också att kunna se och göra den kompetens som redan finns tydlig. Detta är en facklig uppgift att bevaka och Kommunal har också länge verkat för att medlemmarnas kompetens ska kunna *valideras*. Det är viktigt att de utlandsfödda medlemmarna får stöd och hjälp med att tillgodoräkna sig utländsk utbildning och att validera kunskap som de fått på arbetsplatsen.

Det finns en form av statistisk diskriminering av utlandsfödda som grundar sig på arbetsgivarnas osäkerhet om dessa medlemmars individuella produktivitet. Matchningen på arbetsmarknaden är dålig och Kommunals yrken är inte alltid förstahandsvalet för de utlandsfödda. Att det är så vanligt med tillfälliga anställningar är också ett tecken på att denna osäkerhet gör det svårt för utlandsfödda att få fasta jobb. Gruppen får ett sämre förhandlingsläge och därmed också ett extra stort behov av Kommunal.

Flertalet av Kommunals medlemmar har individuell lönesättning enligt avtal. Det är viktigt att de kriterier som ska ligga till grund för lönesättningen är klara och tydliga så att löneskillnader kan förklaras på ett rationellt sätt. När utrymmet minskar för godtycke kan det också vara lättare att bedöma om löneskillnader beror på diskriminering eller har andra orsaker. Det fackliga arbetet med att påverka lönekriterierna blir därmed också ett verktyg för att förhindra diskriminering.

Statistiken visar att Kommunals ambition att höja de avtalade lägstralönerna har bidragit till minskade löneskillnader mellan medlemmar födda i och utanför Norden men bara för de lägstavlönade. För utlandsfödda medlemmar är det viktigt att förbundet fortsätter att satsa på höga lägstralöner i kollektivavtalen.



Kommunals sammanpressade lönestruktur borde göra att invandrade medlemmar ganska snabbt kan komma upp i ”rätt” lön men så är inte fallet. Det ska inte krävas att man måste vistas i landet tio år eller mer för att skillnaderna ska försvinna. Det är helt oacceptabelt. Tillfälligt anställda har betydligt lägre lön än fast anställda, det gäller för alla. Eftersom det är så vanligt att utlandsfödda är tillfälligt anställda, så är det effektivaste sättet att höja lönen att se till att fler får tillsvidareanställningar – och därmed högre löner.

Det är viktigt att Kommunals förtroendevalda bevakar att ingen medlem diskrimineras vare sig det gäller lön eller anställningsvillkor. För Kommunal är det viktigt att stötta medlemmar med utländsk bakgrund så att de får samma villkor som övriga medlemmar. Förhoppningsvis kan denna rapport vara ett bra underlag för de förtroendevalda i det arbetet.

## Inledning

Den här rapporten studerar skillnader mellan svenskfödda och utlandsfödda medlemmar i Kommunal när det gäller löner och anställningsförhållanden.

Den stora majoriteten av medlemmarna arbetar i kvinnodominerade verksamheter som är offentligt finansierade. Detta har satt sin prägel på både löneläget och anställningsförhållandena. Även om det relativa löneläget förbättrats under 2000-talet så är lönerna låga och lönespridningen liten. Deltidsarbete och tillfälliga anställningar är vanligt.

## Bakgrund

Kommunals lönepolitiska utredning publicerade rapporten *Har löner födelseland?* (2004). Där analyserades löneskillnader mellan svenskfödda och utlandsfödda medlemmar med hjälp av lönespridningsdiagram. Det statistiska underlaget var från år 2001 och omfattade medlemmar inom kommunsektorn.

Resultatet visade att medlemmar födda i ett land utanför EU hade sämre anställningsvillkor och lägre löner än medlemmar födda i Sverige. Rapporten användes på de regionala avtalskonferenserna inför avtalsrörelsen 2004. Den väckte stor uppmärksamhet inom förbundet och frågan om lön och etnicitet fick större utrymme än tidigare.

Det lönepolitiska programmet *Rättvisa och utveckling*, som antogs av kongressen 2004, formulerade målet ”Ingen lönemässig särbehandling på grund av etnicitet” och det ska uppnås genom ”att lönemässig särbehandling på grund av etnicitet bekämpas med höjda lägsta löner, lönekartläggningar och begränsning av tillfälliga anställningar m m”.

## Metod och statistikunderlag

Rapporten från 2003 baserades på uppgifter från 2001. I denna nya sammanställning finns statistikuppgifter från både före (1998) och efter (2005 och 2007) den förra mätningen. För de två senaste mätningarna 2005 och 2007 finns även uppgifter om cirka 25 000 privatanställda medlemmar.

De privata arbetsgivare som Kommunal har statistikavtal med är:  
Svenska kyrkan,  
Fastigo<sup>1</sup> (Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation),  
KFS (Kommunala Företagens Samorganisation),  
KFO (Kooperationens förhandlingsorganisation) samt  
SLA (Skogs- och Lantarbetsgivareförbundet).

Lönestatistik från dessa arbetsgivarparter samt från SKL (Sveriges Kommuner och Landsting) har samkörts med SCBs SUN-kodsregister, som innehåller uppgifter om utbildningsnivå och födelse-land. Resultatet av samkörningen har levererats avidentifierat, och aggregerat (dvs att uppgifter för flera medlemmar är sammanslagna). Det saknas uppgift om yrkestillhörighet för yrken med färre än 100 medlemmar.

I rapporten analyseras statistik för i första hand läget år 2007, men också utvecklingen mellan mätpunkterna. I synnerhet behandlas det som hänt sedan den tidigare studien, som byggde på 2001 års siffror.

För att utesluta möjliga felaktigheter i lönestatistiken ingår endast löner som ligger över lägsta lön enligt avtalet med SKL (Sverige Kommuner och Landsting) i löneanalyserna.

---

<sup>1</sup> För medlemmar anställda av Fastigo har vi endast haft tillgång till löneuppgifter från år 2005.

## Vad har hänt?

2007 var 15 procent av Kommunals sysselsatta medlemmar, 64 000 personer, födda i ett annat land, se tabell 2 och 3. Denna rapport fokuserar enbart på medlemmarnas födelse land. Notera att andelen medlemmar med invandrabakgrund (minst en förälder född utomlands) är betydligt större. Var femte medlem, kanske drygt 20 procent, har i dag invandrabakgrund<sup>2</sup>.

### Födelse land för Kommunals medlemmar

**Tabell 1. Andel av medlemmarna (%) efter födelse land 1998, 2001, 2005 och 2007.**

	Sverige	Norden	Utanför Norden	-varav EU-länder	-varav övriga Europa	-varav övriga världen
1998	91%	5%	5%			5%
2001	88%	4%	8%	1%	2%	5%
2005*	86%	4%	10%	1%	3%	6%
2007*	85%	3%	12%	2%	3%	7%

\* 2005 och 2007 omfattar underlaget även 25 000 privatanställda medlemmar.

**Tabell 2. Antal medlemmar efter födelse land 1998, 2001, 2005 och 2007.**

	Sverige	Norden	Utanför Norden	-varav EU-länder	-varav övriga Europa	-varav övriga världen
1998	363 600	18 200	18 900			18 900
2001	375 500	17 100	32 900	2 600	10 400	20 000
2005*	388 200	16 200	46 200	6 700	12 700	26 800
2007*	363 000	14 600	49 200	7 500	12 700	29 000

\* 2005 och 2007 omfattar underlaget även 25 000 privatanställda medlemmar.

Länderna i SUN-statistiken var 1998 indelade i tre grupper: Sverige, Norden och övriga världen. Från 2001 finns fem grupper: Sverige, Norden, EU-länder, länder utanför EU i Europa samt övriga världen. Jämförelser mellan åren försvåras av att antalet EU-länder har ökat under perioden. 2004 blev tio nya länder medlemmar i EU och år 2007 ytterligare två.<sup>3</sup> Antalet medlemmar födda i ett EU-land har ökat från 2 600 år 2001 till 7 500 år 2007.

<sup>2</sup> Källa SCBs undersökning om levnadsförhållanden, ULF, som är en urvalsundersökning. Ur denna framgår att 14 procent av Kommunals medlemmar är födda i ett annat land och att ytterligare 7 procent av medlemmarna har minst en förälder som är född utomlands 2003.

<sup>3</sup> 2004: Cypern, Estland, Lettland, Litauen, Malta, Polen, Slovakien, Slovenien, Tjeckien och Ungern. 2007: Rumänien och Bulgarien.

Antalet och andelen medlemmar födda utomlands har ökat mellan samtliga mättilfällen. 1998 var 9 procent födda i ett annat land, varav hälften utanför Norden. 2007 har andelen utlandsfödda ökat till 15 procent. Av dem är 80 procent födda utanför Norden och hälften utanför Europa. 1998 var 5 procent av medlemmarna födda i ett annat nordiskt land. 2007 har andelen minskat till 3 procent.

Vid mättilfällena 2005 och 2007 finns även en del av de privatanställda medlemmarna med i underlaget. Andelen medlemmar födda utanför Norden bland privatanställda var 11 procent 2007, dvs något lägre än för samtliga, 12 procent. I tabell 3 redovisas andelen medlemmar födda utanför Norden per avtalsområde. Högst andel medlemmar födda utanför Norden har KFS, följda av KFO, medan Kyrkan och Fastigo har lägst andel.

**Tabell 3. Andelen medlemmar födda utanför Norden per avtalsområde 2007.**

Fastigo	KFO	KFS	Kyrkan	SLA	Kommuner	Landsting
4%	15%	18%	4%	11%	12%	9%

Kommunal har inga uppgifter om hur organisationsgraden varierar fördelat efter medlemmarnas födelseland. Det är känt att timavlönade har väldigt låg organisationsgrad, 28 procent jämfört med 83 procent för månadsavlönade 2007.<sup>4</sup> Därför innehåller lönestatistiken endast uppgifter om mindre än en av tre timavlönade.

Enligt LOs studie *Facklig organisationsgrad bland utlandsfödda* är organisationsgraden högst bland utlandsfödda kvinnliga arbetare (drygt 84 procent). Det är lite högre än bland svenskfödda kvinnliga arbetare. Manliga arbetare har lägre organisationsgrad, cirka 79 procent. Svenskfödda manliga arbetare har något högre organisationsgrad än utlandsfödda.

En tidigare LO-studie, *Myter och vanföreställningar*, från år 2003 visade dock att utomnordiska kvinnliga invånare som bott i Sverige mindre än tio år hade lägst organisationsgrad av de jämförda grupperna (72 procent).

<sup>4</sup> Gäller kommun- och landstingsanställda, november 2007

**Tabell 4. Andel medlemmar födda utanför Norden i de tio största kvinnodominerade respektive mansdominerade yrkesgrupperna 1998, 2001, 2005, 2007, respektive antal år 2007\*.**

	Födda utanför Norden				Antal 2007
	1998	2001	2005	2007	
<b>10 kvinnodominerade</b>	<b>5%</b>	<b>8%</b>	<b>11%</b>	<b>12%</b>	<b>42 000</b>
Städare	9%	13%	17%	19%	3 400
Personlig assistent	7%	17%	18%	18%	4 900
Skolmältidsbiträde	7%	11%	14%	17%	2 700
Vårdbiträde	4%	9%	12%	14%	7 500
Kock/kokerska	7%	8%	10%	12%	1 400
Undersköterska	4%	6%	9%	11%	13 200
Barnskötare m fl	6%	8%	9%	11%	5 100
Elevassistent	4%	6%	7%	9%	900
Skötare	5%	6%	8%	8%	1 000
Vårdare	3%	5%	6%	7%	1 800
<b>10 mansdominerade</b>	<b>3%</b>	<b>4%</b>	<b>7%</b>	<b>8%</b>	<b>2 200</b>
Bussförare/spårv.förare**	7%	5%	32%	34%	600
Tekniker m fl	7%	8%	5%	10%	200
Vaktmästare	5%	7%	6%	7%	800
Yrkesarbetare	2%	3%	6%	7%	300
Park- och trädgårdsarbetare	2%	3%	4%	5%	200
Fordons- och maskinskötare	1%	2%	3%	3%	<50
Kyrkogårdsarbetare			2%	3%	100
Renhållningsarbetare	1%	1%	2%	3%	<50
Anläggare	1%	2%	4%	2%	<50
Brandpersonal	0,5%	1%	1%	1%	<50
Ambulanssjukvårdare	1%	1%	1%	1%	<50

\* 2005 och 2007 ingår privatanställda medlemmar i underlaget.

\*\* Endast bussförare inom KFS-området ingår. Majoriteten av Kommunals bussförare ingår därför inte i underlaget.

## Yrke och kön

Bland medlemmar födda utanför Norden är de fem vanligaste yrkena följande: undersköterska, vårdbiträde, barnskötare, personlig assistent, och städare.

I tabell 4 redovisas antalet och andelen medlemmar födda utanför Norden i de tio största kvinnodominerade yrkena (12 procent) och i de tio största mansdominerade yrkena (8 procent).

I de kvinnodominerade yrkena finns högsta andelen medlemmar födda utanför Norden bland städarna, 19 procent 2007. Därefter följer personliga assistenter och skolmältidsbiträden med nästan lika stora andelar.

Den yrkesgrupp som har högst andel medlemmar födda utanför Norden var den mansdominerade bussförare/spårvagnsförare med 34 procent. Övriga mansdominerade yrken har betydligt lägre andel utlandsfödda.

Flera mansdominerade yrken har väldigt låg andel medlemmar födda utanför Norden, som ambulanssjukvårdare och brandmän, båda 1 procent.

Tabell 4 visar att andelen medlemmar födda utanför Norden är högre i kvinnodominerade yrken med låga och otydliga utbildningskrav.

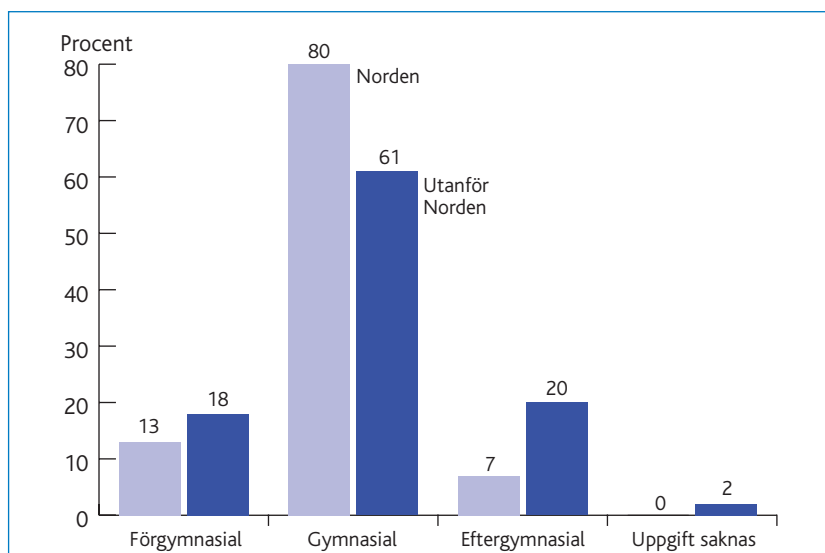
I de kvinnodominerade yrkena finns det betydligt fler anställda än i de mansdominerade. Samtidigt gäller att en högre andel av männen är födda utanför Norden (15 procent) än av kvinnorna (11 procent). Men dessa män arbetar ofta i kvinnodominerade yrken.

## Utbildningsnivå

Utbildningsnivån skiljer sig åt för medlemmar födda i och utanför Norden, se diagram 2.

Åtta av tio medlemmar födda i Norden har som högst gymnasieutbildning jämfört med sex av tio bland övriga medlemmar. Andelen som inte har gymnasial utbildning har minskat i båda grupperna sedan 2001. För medlemmar födda utanför Norden skiljer sig bilden från det kanske förväntade: Hela två av tio har högskoleutbildning. De har utbildning för helt andra yrken än Kommunals. Det visar att matchningen på arbetsmarknaden inte fungerar för den här gruppen. Samtidigt har två av tio enbart förgymnasial utbildning. De utomnordiska medlemmarna uppvisar alltså en polariserad utbildningsnivå.

Diagram 2. Utbildningsnivå fördelat på födelse land, 2007.



KÄLLA: SCB, SUN

**Tabell 5. Medlemmarna i Kommunals vanligaste utbildningar, fördelade på födelsegrupp, 2007.**

	Norden		Utanför Norden	
	Antal	Andel	Antal	Andel
Omvårdnads- och omsorgsutbildning på gymnasial nivå	97 100	26%	4 900	10%
Samhällsvetenskaplig, social, SP:s samtliga humanistisk gymnasieutbildning	48 900	13%	10 600	22%
Gymnasial utb med inriktning Barn- och fritidsprogr. mot barn och ungdom	39 700	11%	2 000	4%
Grundskoleutbildning och motsvarande	34 300	9%	4 200	9%
Övrig gymnasial utbildning	25 200	7%	600	1%
Yrkesinriktad utbildning på gymnasial nivå inom handel och administration	23 800	6%	2 300	5%
Folkskoleutbildning och motsvarande	15 100	4%	4 600	9%
Hotell- och restaurangutbildning på gymnasial nivå	11 800	3%	1 300	3%
Övrig gymnasial utbildning inom hälso- och sjukvård samt social omsorg	7 000	2%	900	2%
Gymnasial utbildning, ospecificerad	5 800	2%	2 700	5%

Källa: SCB, SUN

I SUN-statistiken finns även uppgift om inriktningen på den högsta utbildningsnivån. Men statistiken redovisar inte utbildning som man skaffat sig senare på samma nivå som personen har tidigare. Den som har gymnasiekompetens och sedan utbildar sig till undersköterska finns inte med i statistiken.

Den vanligaste utbildningen i SUN-statistiken bland Kommunals medlemmar är omvårdnadsprogrammet. Var fjärde medlem född i Norden har den men bara var tionde bland medlemmarna födda utanför Norden.

Vanligast i gruppen födda utanför Norden är samhällsvetenskaplig utbildning, 22 procent av medlemmarna. Motsvarande siffra bland medlemmarna födda i Norden är 13 procent. Detta tyder på att utlandsfödda medlemmar i mindre utsträckning än svenskfödda har sökt sig till Kommunals yrken som ett förstahandsval, *se tabell 5*. Det är viktigt att Kommunals förtroendevalda kan hjälpa medlemmarna med att få utländsk utbildning tillgodoräknad och att de kan få både svensk och utländsk arbetslivserfarenhet validerad.

## Anställningsvillkor

För kommun- och landstingsanställda visar lönestatistiken om medlemmarna är tillsvidareanställda eller tillfälligt anställda. Dessutom

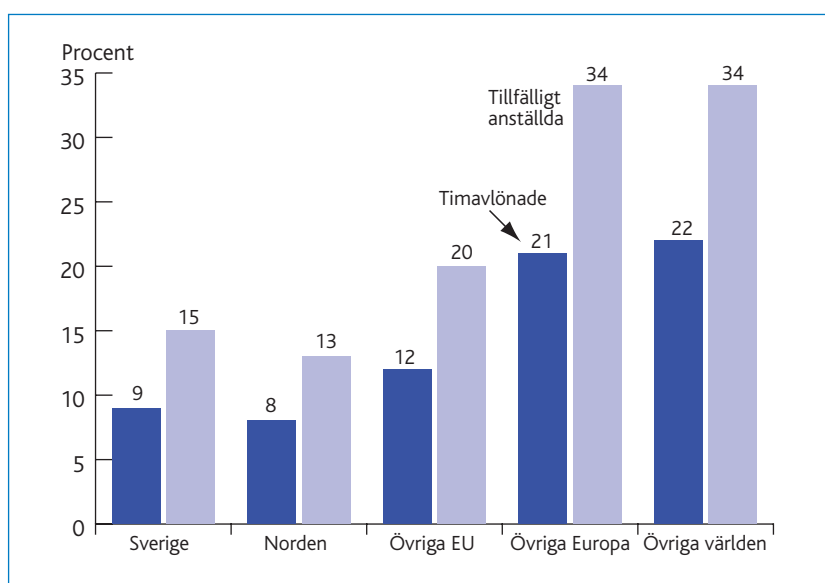


visar statistiken om personen får lön per månad eller per timme. Det senare finns även med i statistiken för KFO-området och Kyrkan. I fortsättningen används här även benämningen otrygga anställningar för timavlönade och tillfälligt anställda.

Utlandsfödda personer har en svagare ställning på arbetsmarknaden, vilket gör att de i större utsträckning är arbetslösa eller får sämre anställningsvillkor. Det handlar ibland om diskriminering<sup>5</sup>. Arbetsgivarna har ofta ofullständig information om vilken produktivitet som individuella arbetssökande födda utomlands har. Det kan vara enklare att bedöma värdet av utbildningar och yrkeserfarenhet som en person har skaffat sig i Sverige. Den som har utländsk utbildning eller erfarenhet blir alltså bedömd utifrån vad arbetsgivaren vet eller tror sig veta om invandrare som grupp. Även om den informationen skulle vara korrekt är detta diskriminerande eftersom personer med högre arbetsproduktivitet inte får chans att visa vad de går för.

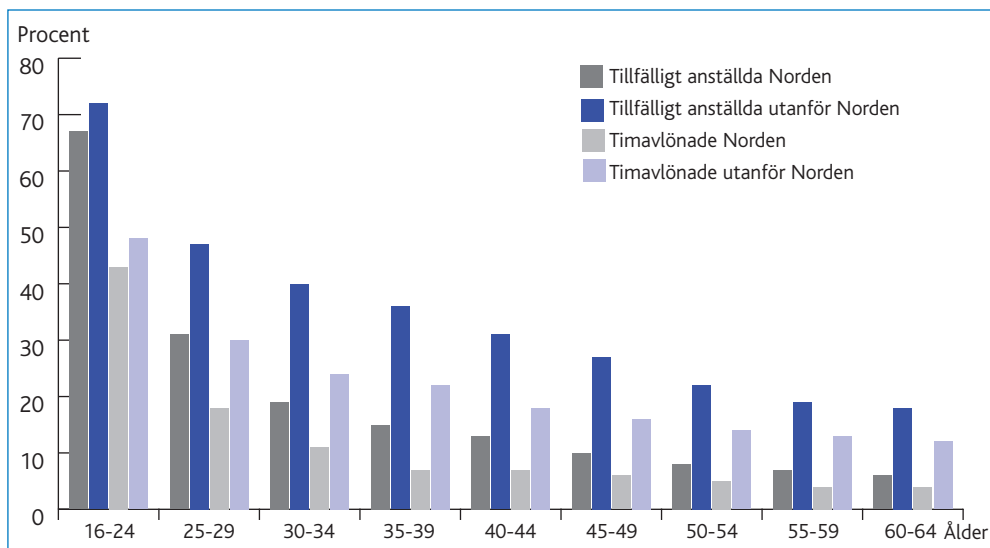
Att var femte medlem född utanför Norden har högskoleutbildning visar att matchningen på arbetsmarknaden inte fungerar för den här gruppen. Arbetsgivarnas osäkerhet om gruppens produktivitet visar sig också i svårigheterna för de utlandsfödda medlemmarna att få tillsvidareanställningar.

**Diagram 3. Andelen timavlönade respektive tillfälligt anställda efter födelse land, 2007.**



<sup>5</sup> Mahmood Arai och Lena Schröder, Etableringshinder för invandrad arbetskraft på den svenska arbetsmarknaden, SOU 1996:55.

**Diagram 4. Andelen tillfälligt anställda respektive timavlönade per åldersgrupp, fördelat på födelse land, 2007.**



Den genomsnittliga sysselsättningsgraden skiljer sig inte åt mellan grupperna. I övrigt är skillnaderna i anställningsvillkor efter födelse land stora. 9 procent av medlemmarna födda i Sverige var timavlönade och 15 procent var tillfälligt anställda 2007. Men andelarna är dubbelt så stora bland medlemmar födda utanför EU eller i övriga världen, drygt 20 respektive 34 procent. *Se diagram 3.* De otrygga anställningarna är minst vanliga bland medlemmar födda i ett nordiskt land.

Det är vanligare att yngre är tillfälligt anställda och timavlönade än övriga. De otrygga anställningarna avtar med stigande ålder, men den minskningen är mindre för medlemmar födda utanför Norden. De senare är tillfälligt anställda och timavlönade i större utsträckning än övriga i samtliga åldersgrupper. Det är alltså inte ett ungdomsproblem för dem. *Se diagram 4.*

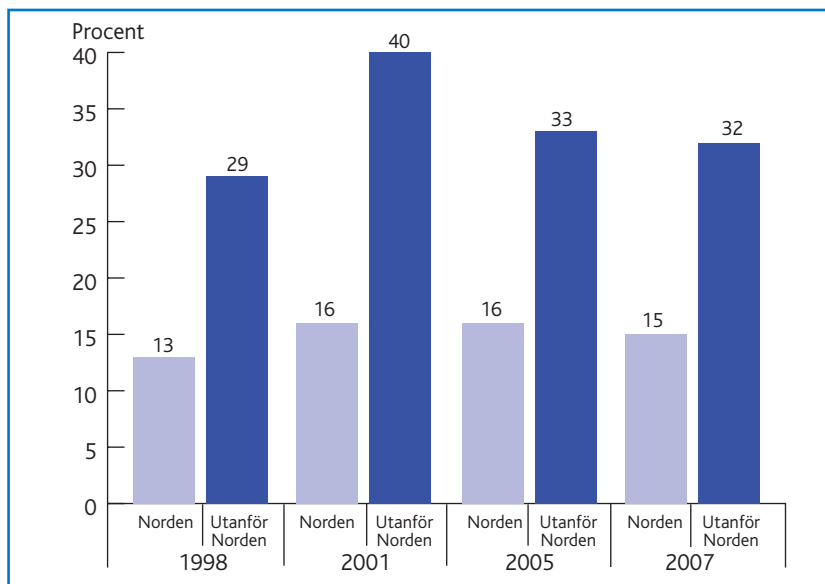
Oberoende av födelse land är det något vanligare med tillfälliga och timavlönade anställningar bland män än bland kvinnor.

### Tillfälliga anställningar

Antalet tidsbegränsade anställningar har ökat på arbetsmarknaden men ökningen är inte lika stor mätt som andel av alla anställda, då de fasta anställningarna också ökar i antal. Andelen tidsbegränsat anställda på hela arbetsmarknaden har legat på 13–14 procent sedan 1995 men ökade till knappt 16 procent 2007.<sup>6</sup> För Kommunals medlemmar

<sup>6</sup> Anställningsformer år 2008, LO.

**Diagram 5. Andelen med tillfälliga anställningar efter födelseland, 1998, 2001, 2005 och 2007.**



var andelen tidsbegränsade anställningar som högst 1999 med 20 procent. Därefter minskade andelen till cirka 15 procent år 2006.<sup>7</sup>

För medlemmar födda i Norden har det inte skett några större förändringar mellan mättillfällena. Andelen tillfälliga anställningar ökade till 16 procent 2001 för att sedan minska med en procentenhet 2007. Andelen tillfälligt anställda var betydligt högre för medlemmarna födda utanför Norden redan 1998, 29 procent. Därefter ökade andelen kraftigt till 40 procent 2001 för att sedan minska till 33 procent 2005 och 32 procent 2007. Andelen är alltså fortfarande högre än 1998.

90-talskrisen minskade antalet tillsvidareanställningar och en del av bemanningen har därefter klarats genom många tillfälligt anställda. Det är dessa anställningar som i stor utsträckning har varit tillgängliga för personer födda utanför Norden.

## Timavlönade

Att vara timavlönad är ofta detsamma som behovsanställd. Det är svårt för den anställde att veta hur mycket hon eller han får arbeta och när. Andelen timavlönade ökade kraftigt bland Kommunals medlemmar mellan mättillfällena 1998 och 2001. För medlemmarna födda i ett nordiskt land ökade andelen från 2 till 6 procent. Ökningen var dramatisk för medlemmar födda utanför Norden, från

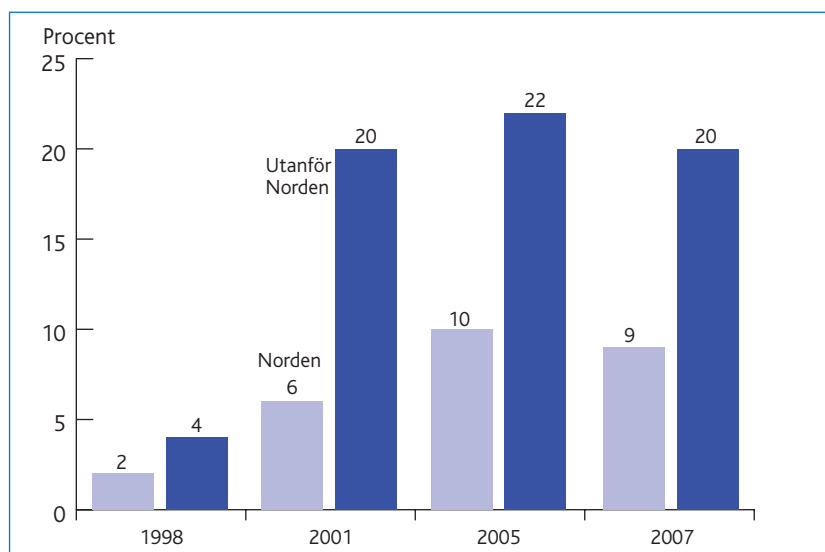
<sup>7</sup> Hela tiden, Kommunal 2006.

4 till 20 procent. Andelen ökade något 2005 för att 2009 återgå till 20 procent. Var femte medlem med utomnordiskt ursprung är alltså timavlönad. *Se diagram 6.*

Den genomsnittliga sysselsättningsgraden är ungefär lika hög vare sig medlemmarna är födda inom eller utom Norden. Men timavlönade medlemmar födda utanför Norden har högre sysselsättningsgrad (55 procent) än medlemmar födda i Norden (47 procent). Det kan tyda på att andelen personer som har arbetet som bisyssla är mindre bland medlemmar födda utanför Norden.

Den låga organisationsgraden (28 procent) för timavlönade gör att det är svårt att dra säkra slutsatser för den gruppen. Vi vet inte heller om organisationsbenägenheten skiljer sig efter födelseland.

**Diagram 6. Andelen timavlönade fördelat på födelseland, 1998, 2001, 2005 och 2007<sup>8</sup>.**



<sup>8</sup> I uppgifter om timavlönade ingår kommun, landsting, kyrkan och KFO.

## Löneskillnader efter födelseland

### Lönerna på hela arbetsmarknaden

LO redovisar löneskillnaderna mellan anställda på hela arbetsmarknaden i studien Lön efter födelseland (2006). Medellönen för anställda födda utomlands var år 2003 cirka 2 000 kronor lägre än för svenskfödda. För anställda födda i Afrika, Asien eller Sydamerika var den nästan 4 000 kronor lägre. I offentliga sektorn hade arbetare födda i Afrika, Asien, Sydamerika och Östeuropa cirka 1 200 kronor (6–7 procent) lägre lön än anställda födda i Sverige.

LO-studien visar dock att löneskillnaden till övervägande del förklaras av klass, yrke, sektor och antalet år i Sverige. För samtliga arbetare som bott i Sverige i 20 år eller mer minskar skillnaden kraftigt. Räknat på samtliga arbetare återstår 3–4 procents skillnad när hänsyn tagits till klass, yrke, sektor och antal år i Sverige.

Men lönespridningens storlek påverkar också hur stora löneskillnaderna kan vara utan att diskriminering föreligger. Arbetare har en betydligt mindre lönespridning än tjänstemän. 2005 var lönespridningen mätt som P90/P10: 2,2 för tjänstemän och 1,5 för arbetare – detta är alltså ett mått på hur stora de högsta lönerna är i förhållande till de lägsta<sup>9</sup>. För arbetare i offentliga sektorn var spridningen ytterligare något lägre, 1,4.

Även om vi inte har tillgång till uppgifter om arbetslivserfarenhet, rätt utbildning per yrke eller vistelsetid i landet, kan vi konstatera att löneskillnaderna i ett yrke borde minska betydligt fortare inom Kommunals områden. Det ska inte krävas en vistelsetid i landet på 10 eller 20 år för att löneskillnaderna ska försvinna.

### Lägstalöner

2004 beslutade Kommunals kongress att etnisk diskriminering ska motverkas bland annat genom höjda lägstalöner i avtalen. I de senaste två avtalsrörelserna har Kommunal därför drivit frågan om högre lägstalön. I de centrala avtalen för kommun- och landstingsanställda har lägstalönen för 19-åringar ökat från 11 600 kronor 2001 till 13 800 kronor 2006.

<sup>9</sup> LO-rapporten Lönespridning år 2008.

**Tabell 6. Centralt avtalade lägstalöner i HÖK (avtalet för kommun- och landstingsanställda).**

	18-årslöner	19-årslöner	Utbildningskrav + 1 års anställning
2001	10 200	11 600	
2002	10 600	12 000	
2003		13 000	
2004		13 000	14 000
2005		13 400	14 000
2006		13 800	15 000
2007		13 800	15 000
2008		13 800	15 000

Enligt Kommunals löneenkät från januari 2008 var den genomsnittliga lägstalönen i de lokala avtalen för 19-åringar 15 200 kronor och för dem med utbildning och ett års erfarenhet 16 500 kronor<sup>10</sup>. Utöver lägstalön finns det i många lokala avtal även befattningslöner. Den genomsnittliga befattningslönen 2008 var 17 200 kronor i kvinnodominerade yrken och 18 000 kronor i mansdominerade yrken.

## Löneläget och lönespridning

Löneskillnader studeras genom att jämföra gruppernas percentillöner. Det betyder att alla löner (uppräknade till heltidslöner) sorterats efter storlek. Den 10:e percentillönen (P10, de lägsta lönerna) innebär att 10 procent av gruppmedlemmarna har en lön som ligger under en viss nivå och den 90:e percentillönen (P90, de högsta lönerna) visar att 10 procent har en lön som ligger över en viss nivå.

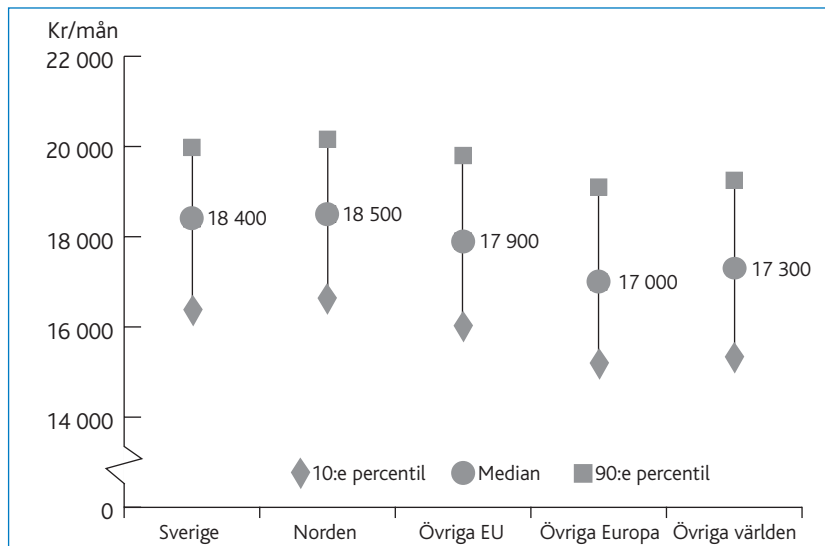
Den mittersta lönen, 50:e percentilen, kallas medianen och ger en bild av gruppens löneläge. Medianen delar alla löner i två lika stora grupper. Den behöver inte vara lika med genomsnittslönen.

I *diagram 7* visas lönespridning och löneläge för fem födelselandsgrupper.

Lönespridningen visar samma mönster år 2007 som i studien från 2004. Medlemmar födda i Sverige och Norden har högre lön än övriga. Medlemmar födda i ett EU-land har 400 kronor lägre löneläge, från övriga världen 1 100 kronor lägre och från länder utanför EU i Europa 1 300 kronor lägre. (I diagrammet verkar skillnaderna vara något större, vilket beror på att medianlönerna är avrundade.)

<sup>10</sup> När genomsnittet även innefattar nivån i de centrala avtalen där lokala avtal saknas blir lägstalönerna 14 500 respektive 15 600 kronor.

**Diagram 7. Löneläge och lönespridning, Kommunals medlemmar fördelade efter födelse-land i november 2007 (avrundat till 100-tal).**



Löneskillnaden har ökat för medlemmar födda utanför EU. Sedan 2001 har antalet EU-länder ökat med tolv. Det betyder att antalet länder i födelse-landsgrupperna skiftar mellan mätillfällena. Huvudsakligen jämförs därför grupperna födda i och utanför Norden.

Medlemmarna födda utanför Norden utgör en stor andel av de 10 procenten som har de lägsta lönerna (mer än var fjärde, 27 procent) men bara en mindre del av de 10 procent som har de högsta lönerna (var sextonde, 6 procent). När timavlönade exkluderas är andelarna ungefär desamma<sup>11</sup>. Bland medlemmar som har en lön som ligger mellan P10 och P90 är var tionde född utanför Norden.

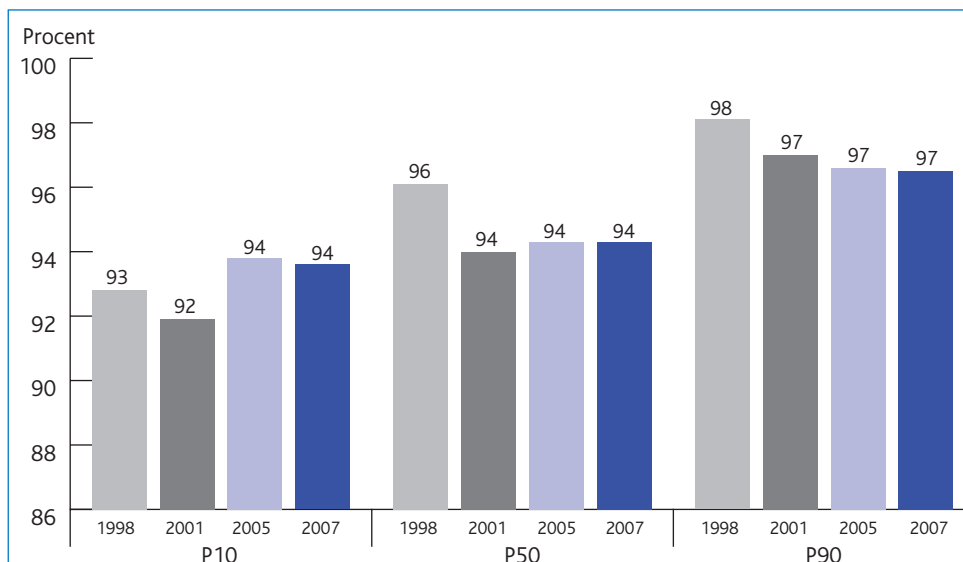
## Utvecklingen 1998–2007

Diagram 8 visar lönen för medlemmar födda utanför Norden i procent av lönen för medlemmar födda i Norden för de lägsta lönerna (P10), löneläget (P50) samt de högsta lönerna (P90) vid de fyra mätillfällena.

Löneskillnaden var som minst 1998. Det ser man av att staplarna är högst för det året. Skillnaden var störst bland dem som hade lägsta lönerna (P10). De utomnordiska medlemmar som hade lägst löner hade då 93 procent av de lägst avlönade nordiska medlemmar-nas löner. Löneskillnaderna var mindre för löneläget (P50) och minst bland de högst avlönade (P90).

<sup>11</sup> Andelarna förändras mycket lite när timavlönade utesluts. 26 procent inom P10, 9 procent P11-P89, 5 procent inom P90.

**Diagram 8. Löner för medlemmar födda utanför Norden i procent av medlemmar födda i Norden. Lönespridning, P10, P50 och P90. År 1998, 2001, 2005 och 2007<sup>12</sup>.**



Mellan 1998 och 2001 ökade avståndet markant mellan grupperna framför allt i mellanläget (P50) men också för de lägsta och högsta lönerna.

Bland de lägst avlönade (P10) var lönen för de utomnordiska medlemmarna 92 procent av övrigas år 2001. En möjlig förklaring kan vara att andelen och antalet medlemmar födda utanför Norden nära nog fördubblades under perioden, se tabell 2 och 3 på sid. 12.

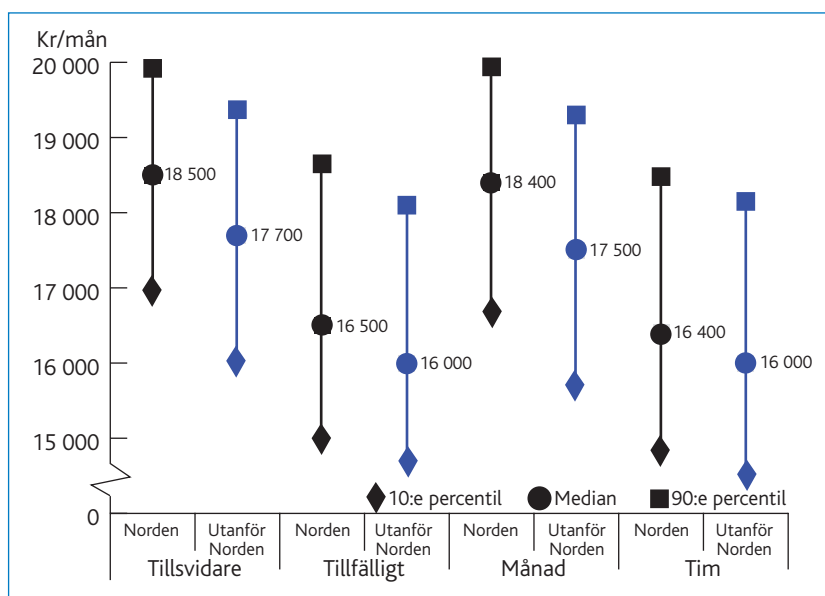
Både 2005 och 2007 minskade avståndet mellan medlemmar födda utanför och i Norden. Framför allt har skillnaden bland de lägst avlönade minskat. 2007 är skillnaden mellan grupperna lika stor för de lägsta lönerna som för löneläget (P50). I både P10 och P50 var de utomnordiska medlemmarnas lön 94 procent av lönen för medlemmar födda i Norden. Detta tyder på att satsningen på höjda avtalade lägstalöner har minskat löneskillnaderna bland de lägst avlönade. Däremot har det hittills endast skett små förändringar i mitten och för de högst avlönade sedan 2001. Det är möjligt att höjda lägstalöner i avtalet på sikt även kan påverka dessa löneskillnader.

När endast månadsavlönade analyseras blir skillnaderna mellan mättilfällena mindre, se diagram i bilagan. Löneskillnaderna mellan medlemmar födda i och utanför Norden är något större bland de lägst avlönade.

<sup>12</sup> För 2005 och 2007 ingår uppgifter om privatanställda. I bilagan finns motsvarande diagram med endast medlemmar anställda i kommuner, landsting samt månadsavlönade.



**Diagram 9. Löneläget och lönespridningen per anställnings- och avlöningsform, Kommunals medlemmar fördelade efter födelse land i november 2007.**



## Lön och anställningsvillkor

De tillfälligt anställda och de timavlönade har otryggare anställningar. De har också lägre löner. En otrygg anställning genererar en låg lön. Medlemmar födda utanför Norden har lägre löner än medlemmarna födda i Norden och det gäller även inom grupperna tillfälligt anställda och timavlönade, *se diagram 9*.

Medianlönen för medlemmar födda utanför Norden ligger på 95 procent av löneläget för medlemmar födda i Norden och det gäller både inom grupperna tillsvidareanställda och för månadsavlönade. Löneskillnaden mellan grupperna förklaras inte av enbart skillnader i anställningsvillkoren.

1998 var skillnaden mellan grupperna födda i och utanför Norden per anställnings- och avlöningsform större. Även här har förmodligen höjda lägstalöner bidragit till minskade skillnader.

## Löneskillnader per arbetsgivare

För 2005 och 2007 finns det uppgifter även för de privatanställda medlemmar som Kommunal har statistikavtal med. 2007 rör det sig om 25 000 medlemmar fördelade på:

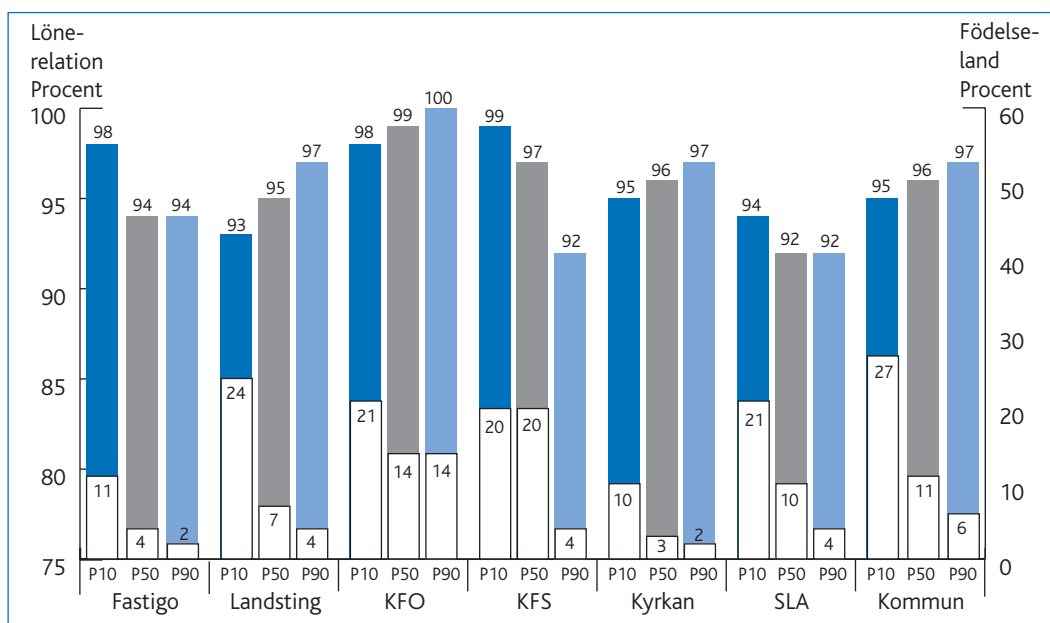
Fastigo<sup>13</sup>, 1 500 medlemmar,  
 KFO, 6 500 medlemmar,  
 KFS, 6 000 medlemmar,  
 Kyrkan, 6 000 medlemmar  
 SLA, 5 000 medlemmar.

KFS har högst andel medlemmar födda utanför Norden (18 procent), följda av KFO (15 procent), medan kyrkan och SLA endast har 4 procent. *Se tabell 4* på sid 13.

*Diagram 10* visar två saker. Den övre delen av staplarna ska läsas av mot vänstra axeln och visar lönen för medlemmar födda utanför Norden i procent av lönen för medlemmar födda i Norden, för varje avtalsområde. Den nedre delen av staplarna ska läsas av mot höger axel och den visar hur stor andel av medlemmarna som är födda utanför Norden.

En del av löneskillnaderna mellan avtalsområdena kan förklaras av sammanvägningseffekter. Om andelen medlemmar födda utomlands

**Diagram 10. Vänster axel:** lönen för medlemmar födda utanför Norden i procent av lönen för medlemmar födda i Norden. Lönespridning (P10, P50, P90) fördelat per avtalsområde. **Höger axel:** den nedre delen av varje stapel visar hur stor andel av medlemmarna inom P10, P50, P90 som är födda utanför Norden 2007<sup>14</sup>.



<sup>13</sup> Löneuppgifter saknas för år 2007 för Fastigos medlemmar. Därför används 2005.

<sup>14</sup> För att utesluta möjliga felaktigheter i lönestatistiken ingår endast löner över 13 800.

är låg inom högavlönade yrken och hög inom lågavlönade yrken, ger det utslag i stora löneskillnader inom avtalsområdet.

Löneskillnaderna mellan medlemmar födda i och utanför Norden är störst inom SLA, alltså den gröna sektorn. SLA utmärker sig från de övriga då de har ett tarifflönesystem. KFO-området har minst löneskillnad och har dessutom en högre andel medlemmar födda utanför Norden. De privata arbetsgivarna har enligt diagrammet en lägre andel anställda som är födda utanför Norden bland de lägst avlönade än kommuner och landsting. Det behövs ytterligare studier för att kunna förklara skillnaderna mellan avtalsområdena.

## Löneskillnader per yrke

De mansdominerade yrkena har högre löner än de kvinnodominerade men de har färre anställda. Löneskillnaderna i de mansdominerade yrkena i tabell 7 avviker från de kvinnodominerade.

I de tio mansdominerade yrkena är löneskillnaderna utifrån födelse-land större i de lägsta och högsta lönelägena (P10 respektive P90) än de är i de tio kvinnodominerade yrkena. Det är tvärtom i mellanläget (medianen, P50), där är löneskillnaderna mindre i de mansdominerade yrkena.

**Tabell 7. Lönen för medlemmar födda utanför Norden i procent av lönen för medlemmar födda i Norden i 20 yrken. Lönespridning, P10, P50 och P90. År 2007.**

	P10	P50	P90
<b>Tio kvinnodominerade</b>	<b>94%</b>	<b>94%</b>	<b>97%</b>
Vårdbiträde	96%	95%	97%
Undersköterska	95%	96%	98%
Vårdare	96%	97%	99%
Skötare	94%	97%	98%
Städare	95%	96%	97%
Barnskötare m fl	95%	94%	97%
Kock/kokerska	95%	97%	99%
Skolmåltidsbiträde	94%	95%	97%
Personlig assistent	96%	96%	98%
Elevassistent	92%	96%	99%
<b>Tio mansdominerade</b>	<b>90%</b>	<b>98%</b>	<b>95%</b>
Brandpersonal	*	*	
Vaktmästare	92%	96%	99%
Anläggare	*	*	
Park- och trädgårdsarbetare	*	97%	*
Fordons- och maskinskötare	*	*	*
Ambulanssjukvårdare	*	*	*
Yrkesarbetare	*	97%	*
Kyrkogårdsarbetare	*	98%	*
Bussförare/spårv.förare**	95%	98%	100%
Renhållningsarbetare	*	*	*
Tekniker m fl	*	*	*

\* Endast grupper med mer än 50 personer redovisas.

\*\* Endast bussförare inom KFS-området ingår. Majoriteten av Kommunals bussförare ingår därför inte i underlaget.

Tabell 8 visar medianlönen i olika yrken och olika avtalsområden för medlemmar födda utanför Norden i procent av lönen för medlemmar födda i Norden. På de privata avtalsområdena är det få yrken som har tillräckligt många födda utanför Norden för att kunna redovisas (minst 50 anställda).

De avtalsområden där löneskillnaderna är minst är inom KFO och KFS. Noterbart är att på dessa två områden är löneskillnaderna inom de olika yrkena mindre än bland de kommunalt anställda.

Detta tyder på att det finns utrymme för förbättringar även hos övriga arbetsgivare.

**Tabell 8. Medianlönen inom olika yrken för medlemmar födda utanför Norden i procent av medellönen för medlemmar födda utanför Norden, per avtalsområde, 2007\*.**

	Kommuner	Landsting	KFO	KFS	Kyrkan	SLA
Vårdbiträde	95%		99%			
Undersköterska	96%	96%				
Vårdare	97%					
Skötare	98%	96%				
Städare	96%	96%	96%			
Barnskötare m fl	94%		96%			
Kock/kokerska	98%	98%				
Skolmåltidsbiträde	96%					
Personlig assistent	94%		100%	101%		
Elevassistent	96%					
Vaktmästare	97%	98%			99%	
Park- och trädgårdsarbetare	96%					
Yrkesarbetare	95%					96%
Trädgårdsarbetare						89%
Övrig vårdpersonal	96%					
Sjukvårds- och labbiträde	94%	95%				
Fritidsledare	98%					
Dagbarnvårdare	100%					
Barnskötare, landsting		98%				
Bad och idrottsanl.	99%					
Hemvårdare	90%					
Arbetssterapibitr. Beh. ass m fl	99%					
Kyrkogårdsarbetare					98%	
Bussförare/spårv.förare**				97%		

\* Uppgifter redovisas endast då det finns minst 50 personer i varje grupp.

\*\* Endast bussförare inom KFS-området ingår. Majoriteten av Kommunals bussförare ingår därför inte i underlaget.

## Referenser

*Rättvisa och utveckling*. Kommunals lönepolitiska utredning, Stockholm (2003).

*Hela tiden*, Kommunal, Stockholm (2006).

Nelander, Sven & Goding, Ingela (2003), *Myter och vanföreställningar eller fakta och kunskap?* Stencil, LO, Löne- och välfärdsenheten, Stockholm.

Larsson, Mats, (2009) *Anställningsform år 2008*. Fast och tidsbegränsat anställda efter klass och kön år 1990–2008, LO, Arbetslivsenheten, Stockholm.

Larsson, Mats, (2008) *Lönespridning*, LO, Stockholm.

Nelander Sven, Acchiardo Maria-Paz & Goding Ingela (2008), *Facklig organisationsgrad bland utlandsfödda*, LO Ett faktamaterial om välfärdsutvecklingen, Nummer 69, Stockholm.

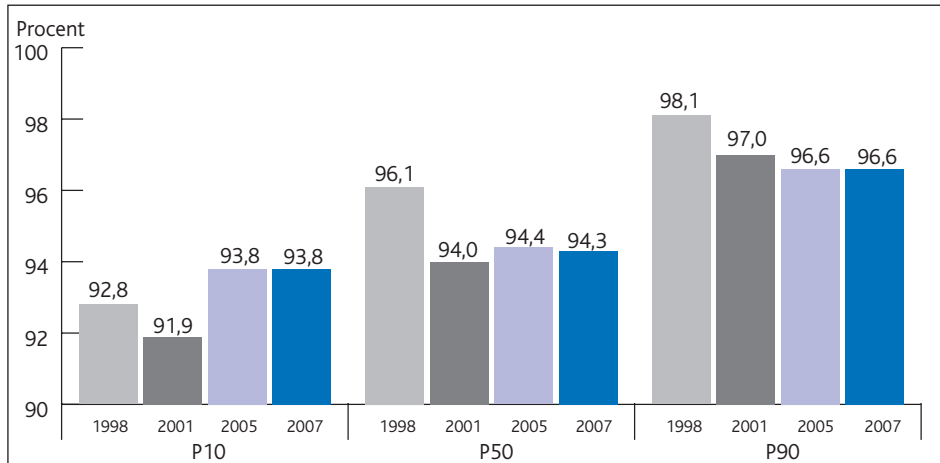
Arai Mahmood och Schröder Lena, (1996) *Etableringshinder för invandrad arbetskraft på den svenska arbetsmarknaden*, Bilaga till Invandrapolitiska kommitténs slutbetänkande, SOU 1996:55. Fritzes, Stockholm.

Umegård, Bodil, Kommunal, *Har löner födelseland?* Kommunal, Stockholm (2003).

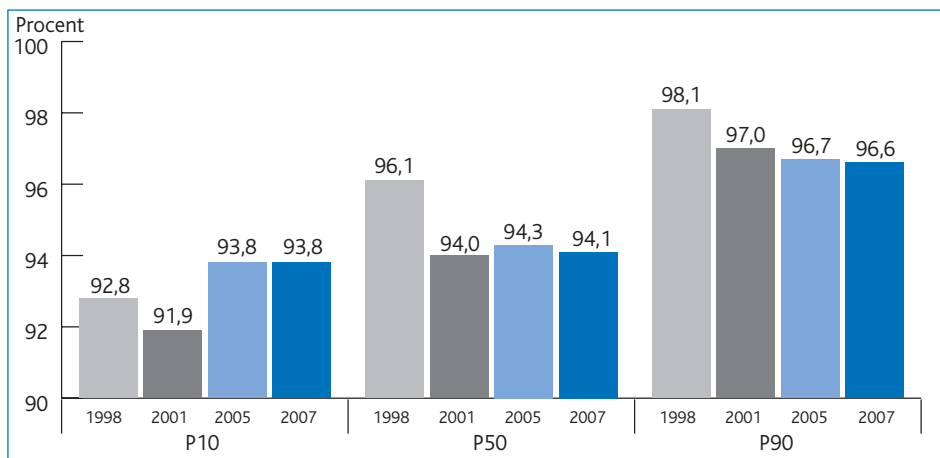
Larsson Mats, (2006) *Lön efter födelseland*. Lön för arbetare och tjänstemän efter födelseland och invandringsår. LOs löne- och välfärdsenhet, Stockholm.

## Bilaga

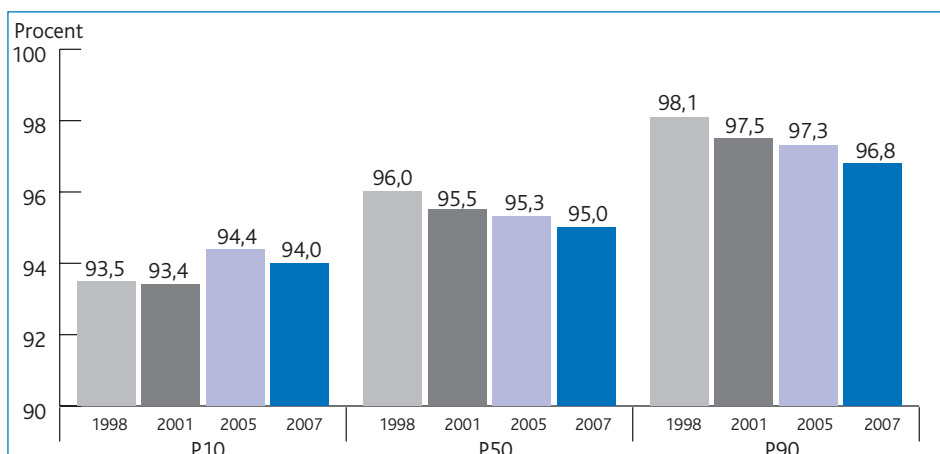
**Diagram 8a. Löner för medlemmar födda utanför Norden i procent av medlemmar födda i Norden. Lönespridning, P10, P50 och P90. År 1998, 2001, 2005 och 2007.**



**Diagram 8b. Lönen för medlemmar födda utanför Norden i procent av lönen för medlemmar födda i Norden. Lönespridning, P10, P50 och P90. År 1998, 2001, 2005 och 2007. Endast kommun- och landstingsanställda.**



**Diagram 8c. Lönen för medlemmar födda utanför Norden i procent av lönen för medlemmar födda i Norden. Lönespridning, P10, P50 och P90. År 1998, 2001, 2005 och 2007. Endast månadsavlönade.**



Denna rapport är en uppföljning till "Har löner födelseland" från 2003, om löneskillnader mellan Kommunals medlemmar. Båda rapporterna har skrivits av Bodil Umegård, utredare på Kommunals välfärdsenhet.



**Kommunal.**

[www.kommunal.se](http://www.kommunal.se)