

Skillnaderna ökar

För tredje året gör Vision beräkningar på hur mycket våra medlemmar förlorar på att arbeta inom en kvinnodominerad sektor och skillnaderna ökar.

I sektorer där de flesta är kvinnor tjänar alla, inklusive männen, lägre. Exempelvis tjänar en ekonom som arbetar inom en kvinnodominerad bransch som en kommun tusentals kronor mindre i månaden än en ekonom i ett mansdominerat privat företag. Liknande siffror gäller för en mängd andra yrken, som till exempel it-tekniker och personalchefer. När vi jämför lönerna mellan olika arbetsmarknadssektorer ser vi att det finns en tydlig strukturell skillnad. I yrke efter yrke, i bransch efter bransch, ligger de anställda i kvinnodominerade branscher efter de anställda i mansdominerade verksamheter lönemässigt.

För att visa på den skillnad som de strukturella löneskillnaderna innebär för en anställd i en bransch eller sektor där merparten är kvinnor så har vi återigen gjort beräkningar för de tre jämförbara yrkena, civilekonom, it-tekniker och personalchef. Skillnaderna är svindlande. Skillnaden är störst för ekonomen som arbetar i en kommun. Eftersom denna civilekonom arbetar i en kvinnodominerad bransch eller sektor så går hen miste om sammanlagt 6,6 (6,4) miljoner kronor under 20 år. Samma beräkningar för personalchef och it-tekniker ger ett resultat på 3,7 (3,6) miljoner respektive drygt 2,6 (2,5) miljoner kronor.

Beräkningar 2012 års nivå

Civilekonom

Vi har räknat på två exakt lika personer anställda i kommun, med vårt pensionsystem och våra avtal i 2012 års nivåer, 41 år fyllda.

För den ena personen har vi räknat på Visions medellön på 32 600 och avtalsvärdet (avsättning till pension mm) som ger 76 731/år. För den andra personen har vi räknat på en privat medellön på 49 680. Vårt avtal värde på den lönen skulle ge 116 349/år, inklusive avsättning till pension. Skillnaden är alltså 39 618 kronor. Om löneskillnaden skulle vara helt statisk i 20 år skulle personen med Visions medellön förlora totalt sett 792 360 kronor i avtalsvärde.

Varje 1 000 kronor i högre lön för personen med Visions medellön skulle höja avtalets värde med 2364 kr/år inklusive avsättning till pension.

Pensioner: På Visions medellön, 19 560 i avsättning till pension. Varje tusenlapp i högre lön ökad avsättning till tjänstepensionen med 600 kr/år. Varje tusenlapps lönehöjning skulle vid 65 ge cirka 560 kr i högre pension per månad, livsvarigt.

Pension på den privata medellönen skulle ge 29 808 i avsättning till tjänstepension, alltså 10248 kr mer per år. Om skillnaden på 17 080 kr i lön skulle bestå till 65, skulle pensionen på vår medellön bli ca 9 400 kr lägre per månad, livsvarigt.

Avtalsvärde är en schablonisering av vårt avtals olika förmåner som semester, övertidsersättning osv.

När det gäller pensionsnivåer är effekten en sammanräkning av allmän pension via arbetsgivaravgifter och avsättning till tjänstepension enligt vårt pensionsavtal.

Sammanställning:

Löneskillnad 17080/mån – 204 950/år – 4 099 000 på 20 år.
Skillnad i avtalsvärde 39 618/år – 792 360 på 20 år
Sammanlagt 4 891 360 på 20 år

Till det kommer skillnad i pension 9 400/mån – 112 800/år – 1 692 000 om man lever till 80 års ålder.

Personalchef

Vi har räknat på två exakt lika personer anställda i kommun, med vårt pensionssystem och våra avtal i 2012 års nivåer, 41 år fyllda.

För den ena personen har vi räknat på Vision medellön på 49 200 och avtalsvärdet som ger 115 417/år. För den andra personen har vi räknat på en privat medellön på 58 730, vårt avtalsvärde på den lönen skulle ge 137 800/år, inkl. avsättning till pension. Skillnaden är alltså 22 383 kronor. Om löneskillnaden skulle vara helt statisk i 20 år skulle personen med Vision medellön förlora totalt sett 447 660 kr i avtalsvärde på dessa 20 år.

Varje 1 000 kronor i högre lön för personen med Vision medellön skulle höja avtalets värde med 2364/år inkl. avsättning till pension.

Pensioner: På Visions medellön, 29 521 i avsättning till tjänstepension. Varje tusenlapp högre lön ger ökad avsättning med 600 kr/år och skulle vid 65 ge ca 560 kr i högre pension per månad, livsvarigt.

Pension på den privata medellönen skulle ge 35 228 i avsättning till tjänstepension, alltså 5 707 kr mer per år. Om skillnaden på 9 530 kr i lön skulle bestå till 65, skulle pensionen på vår medellön bli cirka 5 336 kr lägre per månad, livsvarigt.

Avtalsvärde är en schablonisering av vårt avtals olika förmåner som semester, övertidsersättning osv.

När det gäller pensionsnivåer är effekten en sammanräkning av allmän pension via arbetsgivaravgifter och avsättning till tjänstepension enligt vårt pensionsavtal.

Sammanställning:

Löneskillnad 9 530/mån – 114 360/år – 2 287 200 på 20 år.
Skillnad i avtalsvärde 22 383/år – 447 660 på 20 år
Sammanlagt 2 734 660 på 20 år

Till det kommer skillnad i pension 5 336/mån – 64 032/år – 960 480 om man lever till 80 års ålder.

IT-tekniker

Vi har räknat på två exakt lika personer anställda i kommun, med vårt pensionssystem och våra avtal i 2012 års nivåer, 41 år fyllda.

För den ena personen har vi räknat på Visions medellön på 27 200 och avtalsvärdet som ger 63 801/år. För den andra personen har vi räknat på en privat medellön på 34 070. Vårt avtalsvärde på den lönen skulle ge 79 919/år, inklusive avsättning till pension. Skillnaden är alltså 16 118 kronor. Om löneskillnaden skulle vara helt statisk i 20 år skulle personen med Visions medellön förlora totalt sett 322 360kr i avtalsvärde.

Varje 1 000 kronor i högre lön för personen med Vision medellön skulle höja avtalets värde med 2364kr/år inklusive avsättning till pension.

Pensioner: På Visions medellön, 16 265 i avsättning till tjänstepension. Varje tusenlapp i högre lön ger ökad avsättning med 600 kr/år. Varje tusenlapps lönehöjning skulle vid 65 ge ca 560 kr i högre pension per månad, livsvarigt.

Pension på den privata medellönen skulle ge 20 480 i avsättning till tjänstepension. Om skillnaden på 6 870 kr i lön skulle bestå till 65, skulle pensionen på vår medellön bli 3 850 kr lägre per månad, livsvarigt.

Avtalsvärde är en schablonisering av vårt avtals olika förmåner som semester, övertidsersättning osv.

När det gäller pensionsnivåer är effekten en sammanräkning av allmän pension via arbetsgivaravgifter och avsättning till tjänstepension enligt vårt pensionsavtal.

Sammanställning:

Löneskillnad 6 870/mån – 82 440/år – 1 648 800 på 20 år.

Skillnad i avtalsvärde 16 118/år – 322 360 på 20 år

Sammanlagt 1 971 160 på 20 år

Till det kommer skillnad i pension 3 850/mån – 46 200/år – 693 000 om man lever till 80 års ålder.

Framtiden

Att kvinnors arbete värderats lägre än mäns arbete är ingen nyhet och vi ser att det tas små, små steg mot en utjämning av lönegapet. Men för Vision vars medlemmar till största del arbetar inom den kvinnodominerade välfärdssektorer ställer man sig frågan, vilka vill arbeta inom sektorn i framtiden? Är unga människor beredda på att bekosta en lång utbildning som inte kommer att betala sig?

Många av verksamheterna där Visions medlemmar arbetar är mitt uppe i eller står inför ett stort generationsskifte och det kommer att behövas män och kvinnor med varierande utbildningsbakgrund. Våra egna undersökningar bland personalchefer i kommuner och landsting visar exempelvis att en överväldigande majoritet av de tjänstemän som ska rekryteras kommer att behöva högskoleutbildning.

Visions ambition är en sektor med goda löner och villkor för medarbetarna – inte en sektor som ligger efter lönemässigt på grund samhällets förlegade värdering av kvinnligt och manligt arbete.

Vision vill också se ett arbetsliv där den enskilde har ökade möjligheter att själv styra över sina villkor och har inflytande över hur arbetet ska utföras.

Vi tror att det behövs ett samförstånd mellan fack och arbetsgivare, men också andra samhällsintressenter, kring det nödvändiga i att arbeta för att undanröja löneskillnaderna. I en tid av relativt återhållen löneökningstakt på den svenska arbetsmarknaden behövs medvetna och konsekventa löneåtgärder under en följd av år om vi ska lyckas utjämna löneskillnaderna. Det vilar ett självklart ansvar på parterna inom kvinnodominerade branscher och verksamheter att använda tillgängliga löneökningstrymmen för att på ett strategiskt sätt bidra till att löneskillnaderna minskar. Det behövs långsiktig planering och uthålligt arbete om vi ska nå framgång. Vi tror att detta arbete kräver att vi lyckas skapa breda allianser och samsyn bland arbetsmarknadens parter om det nödvändiga i att arbeta för att utjämna löneskillnaderna. Till exempel så behöver de kvinnodominerade branscherna tillåtas ha en högre löneutvecklingstakt än mansdominerade under ett antal år för att det ska vara möjligt att åstadkomma de önskade effekterna. Förutom politisk vilja

och incitament så har vi förhoppning på att vår lönebildningsmodell ska få full effekt under avtalsperioden. Visions medlemmar ska ha den löneökning som deras resultat och goda arbete kräver. Bra resultat och bättre kvalité ska betala sig bättre än det gör idag. Om inte så kommer skillnaden mellan kvinnodominerade och mansdominerade sektorer att öka och kommuner och landsting kommer att få svårare att rekrytera den bästa arbetskraften.