

ETC - Inrikes. 🕒2017-06-07 10:15

Lönegapet mellan män och kvinnor är 12,5 procent. Det visar en ny rapport från Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering. De med allra lägst lön på arbetsmarknaden är kvinnor i arbetaryrken.

Nytt jobb kan höja lönen – men inte om du är kvinna

Ett bra sätt att höja sin lön brukar kunna vara att byta jobb. Men enligt en färsk rapport tycks det främst vara männen som tjänar på ett sådant byte.

Till lönegapet mellan kvinnor och män finns i dag många förklaringsmodeller – men vad krävs för att komma till bukt med problemet?

De första tio åren efter examen ökar löneskillnaderna mellan män och kvinnor betydligt. Att män och kvinnor inte tjänar lika mycket på att byta från ett jobb till ett annat, tycks vara en bidragande orsak, visar en ny rapport från Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering, IFAU.

Rapporten visar att kvinnor bara får ungefär hälften till tre fjärdedelar av männens löneökning när de byter jobb. Något som i sin tur hänger ihop med föräldraskapet då chansen att höja sin lön vid ett jobbbyte försämras i samband med att kvinnan föder sitt första barn.

Jobbar med lönekartläggning

Rapporten utgör en av flera förklaringsmodeller till lönegapet mellan kvinnor och män. De senaste tio åren har gapet minskat med 3,8 procentenheter, men fortfarande återstår en löneskillnad på 12,5 procent. Störst löneskillnad finns bland tjänstemän i privat sektor.

– Vi kämpar mycket med lönekartläggning och analys, det är det absolut mest effektivaste sättet att upptäcka diskriminering på, säger Peter Tai Christensen, utredare på Unionen.

Vid årsskiftet skärptes diskrimineringslagen och i dag är arbetsgivare tvungna att årligen göra en ordentlig lönekartläggning, en fråga som den fackliga tjänstemannaorganisationen drivit hårt. Men det gäller att ligga på för att kontrollera att lagen också efterföljs, menar Peter Tai Christensen.

– Här använder vi oss av våra förtroendevalda ute på arbetsplatserna. Vi vet ju att arbetsgivarna ibland inte på frivillig väg vill använda sig av kartläggningar och då är det viktigt att från fackligt håll vara en blåslampa, säger han.

Vill ha heltid som norm

Löneskillnaderna är som störst tjänstemännen emellan, men som grupp drar kollektivet ifrån och lönegapet mellan arbetare och tjänstemän har inte varit lika stort sedan 1930-talet. Det innebär att de med allra lägst lön på arbetsmarknaden är kvinnor i arbetaryrken, som med sina i genomsnitt 18 500 kronor i månaden, tjänar 21 800 kronor mindre än de tjänstearbetande männen – om man dessutom tar hänsyn till att 50 procent av kvinnorna jobbar deltid.

Sedan fem år tillbaka har Landsorganisationen, LO, inskrivet i sina stadgar att fackorganisationen ska utgå från en feministisk grundsyn. Därefter har man av och till drivit frågan om heltid som norm. Något som Kommunal och Sveriges Kommuner och Landsting, SKL, nu kommit överens om att implementera.

Inför årets lönerörelse lyckades LO-förbunden dessutom enas om en låglönesatsning för de under 24 000 kronor i månaden.

– Men det är definitivt inte tillräckligt. Det krävs betydligt större satsningar om LO ska uppnå sina mål om jämställda löner, säger Anna Danielsson Öberg, journalist och författare, som följt arbetsmarknadens utvecklingen i över 30 år.

– Avtalen är treåriga och under den perioden kan man ju få en högre lön utöver de avtalade löneökningarna. De faktiska löneökningarna, kan därför skilja sig åt, och oftast så är det de mansdominerade yrkesgrupperna som gynnas, säger hon.

Kvinnoyrken hamnar efter

Klyftan mellan arbetare och tjänstemän gör att de klassiska kvinnoyrkena inom vård och omsorg hamnar efter. Enligt juristexperten Eberhard Stüber, på Nätverket för Jämställda löner, handlar det om en alltmer individualiserad lönesättning. En utveckling som tjänstemännen varit pådrivande i.

– Genom de sifferlösa avtalen har tjänstemannakollektivet kunnat förhandla fram löneökningar över märket, något som gynnat den del av tjänstemannasidan med marknadsvinden i ryggen, säger Eberhard Stüber.

Delar av LO-förbunden har hakat på principen. Och den modell som innebar att konkreta och objektiva lönekriterier förhandlades fram centralt är mer eller mindre ett minne blott.

– I realiteten så har vi i dag inte längre några transparenta löner. De anställda vet i regel inte på vilka grunder lönen sätts. Lönesättningen har kommit att bli ett diktat från arbetsgivaren i enskilda samtal, något som öppnar upp för diskriminering. För att komma till bukt med oskäliga löneskillnader krävs att fackföreningarna får ett större inflytande både centralt och lokalt menar Eberhard Stüber.

– Men det är knappast någonting som arbetsgivarna kommer komma att gå med på nu när de fått en ökad makt.

”Lagen måste skärpas”

Lönebildningen är någonting som parterna själva måste administrera men på ett högre plan finns trådar att dra i också från statligt håll. Bland annat måste tillsynen av diskrimineringslagen skärpas, förklarar Eberhard Stüber. Men det viktigaste handlar om en rättvisare fördelning av föräldraskapet.

– Det understryker ju också den här rapporten om att männen tjänar mer på ett jobbyte. En individualiserad föräldraförsäkring är absolut nödvändig här, säger han.

Malin Jansson