

Strukturella löneskillnader

- En ojämsställd historia



Strukturella löneskillnader – En ojämsälld historia

Hur mycket förlorar en ekonom, en drifttekniker inom IT eller en personal-/HR-chef på att arbeta inom den kvinnodominerade välfärden? Svaret är – miljoner kronor. Visions nya beräkningar visar att mycket arbete återstår för att komma tillrätta med de ojämsällda lönerna.

I branscher och sektorer där de flesta är kvinnor tjänar alla, både kvinnor och män, mindre än i mansdominerade branscher och sektorer. Det kallas strukturella löneskillnader.

Av Visions närmare 180 000 medlemmar är 72 procent kvinnor. De flesta medlemmarna arbetar i den kvinnodominerade välfärden, vilket gör frågan om strukturella löneskillnader till en prioriterad fråga för Vision.

I den här promemorian har Vision räknat på hur mycket våra medlemmar förlorar på att arbeta inom en kvinnodominerad sektor.

Våra beräkningar har gjorts på de tre jämförbara yrkena ekonom, drifttekniker inom IT samt personal-/HR-chef. Och skillnaderna är stora, tusentals kronor varje månad.

Beräkningarna visar att de anställda i kvinnodominerade sektorer, exempelvis kommuner, tjänar betydligt mindre än anställda i mansdominerade sektorer, exempelvis privata företag.

Allra störst är skillnaden för en drifttekniker inom IT som arbetar i en kommun. Eftersom denna drifttekniker arbetar i en kvinnodominerad sektor så går hen miste om sammanlagt nästan fem miljoner kronor under 30 år jämfört med om hen hade arbetat i en mansdominerad bransch eller sektor. Samma beräkningar för personal- och HR-chef samt ekonom ger ett resultat på drygt 4,4 miljoner kronor respektive drygt 4,3 miljoner kronor.

Beräkningar 2014 års nivå

Utgångspunkten för Visions beräkningar är Statistiska centralbyråns officiella statistik som redovisar 2014 års lönenivåer. Vi har genomfört beräkningarna för två hypotetiska personer i respektive yrke, en med medellön anställd i kommunen och en med privat medellön. Vi har för båda personerna tillämpat de kommunala löne-, villkors- och pensionsavtalen och har beräknat avtalsvärdet utifrån att båda personerna tjänat in samma förmåner.

Skillnaderna i avtalsvärdet beror på att ersättningarnas storlek, för de olika förmånerna, i de flesta fall är direkt relaterade till personernas lönenivå.

De siffror som redovisas är samtliga i 2014 års penningvärde.

Ekonom

Vi har räknat på två personer, båda 41 år gamla. I båda fallen har vi använt Visions pensionssystem och Visions avtal i 2014 års nivåer.

För den ena personen har vi räknat på den kommunala medellönen 35 200 kronor i månaden och avtalsvärdet som ger 122 088 kronor per år. För den andra personen har vi räknat på en privat medellön på 43 000 kronor i månaden. Visions avtalsvärde på den lönen skulle ge 172 092 kronor per år, inklusive avsättning till tjänstepension. Skillnaden är alltså 50 004 kronor varje år.

Om löneskillnaden skulle vara helt statisk i 30 år skulle personen med Visions medellön förlora totalt sett 1 500 120 kronor i avtalsvärde.

Om personen med den kommunala medellönen istället hade 1 000 kronor högre månadslön skulle avtalets värde höjas med 5 432 kronor per år inklusive avsättning till pension.

Också pensionen påverkas. Av den kommunala medellönen avsätts 19 008 kronor varje år till pension. Om månadslönen istället var 1 000 kronor högre skulle avsättningen till tjänstepensionen öka med 2 492 kronor årligen. I slutänden skulle lönehöjningen vid 65 års ålder ge en höjning av pensionen med cirka 600 kronor per månad livet ut.

Den privata medellönen skulle ge 45 979 kronor i avsättning till tjänstepension, alltså 26 971 kronor mer per år. Om skillnaden på 7 800 kronor i lön skulle bestå till 65 års ålder skulle pensionen på den kommunala medellönen bli cirka 4 680 kronor lägre per månad, livsvarigt.

Avtalsvärde är en schablonisering av Visions avtals olika förmåner som semester, övertidsersättning och så vidare. När det gäller pensionsnivåer är effekten en sammanräkning av allmän pension via arbetsgivaravgifter och avsättning till tjänstepension enligt Visions pensionsavtal.

Sammanställning:

Löneskillnad 7 800 kr/mån – 93 600 kr/ år – 2 808 000 kr på 30 år.

Skillnad i avtalsvärde 50 004kr/år – 1 500 120 kr på 30 år

Sammanlagt 4 308 120 kr på 30 år

Till det kommer skillnad i pension 4 680 kr/mån – 56 120 kr/år – 1 123 200 kr om man lever till 85 års ålder.

Personal-/HR-chefer

Vi har räknat på två personer, båda 41 år. I båda fallen har vi använt Visions pensionssystem och Visions avtal i 2014 års nivåer.

För den ena personen har vi räknat på den kommunala medellönen 52 900 kronor i månaden och avtalsvärdet som ger 152 993 kronor per år. För den andra personen har vi räknat på en privat medellön på 61 600 kronor i månaden. Vårt avtalsvärde på den lönen skulle ge 195 728 kronor per år, inklusive avsättning till tjänstepension. Skillnaden är alltså 42 735 kronor varje år.

Om löneskillnaden skulle vara helt statisk i 30 år skulle personen med Visions medellön förlora totalt sett 1 282 050 kronor i avtalsvärde.

Om personen med den kommunala medellönen istället hade 1 000 kronor högre månadslön skulle avtalets värde höjas med 6 807 kronor per år inklusive avsättning till pension.

Också pensionen påverkas. Av den kommunala medellönen avsätts 81 619 kronor varje år till pension. Om månadslönen istället var 1 000 kronor högre skulle avsättningen till tjänstepensionen öka med 3 600 kronor årligen. I slutänden skulle lönehöjningen vid 65 års ålder ge en höjning av pensionen med cirka 600 kronor per månad livet ut.

Den privata medellönen skulle ge 112 939 kronor i avsättning till tjänstepension, alltså 31 320 kronor mer per år. Om skillnaden på 8 700 kronor i lön skulle bestå till 65 års ålder skulle pensionen på den kommunala medellönen bli cirka 5 220 kronor lägre per månad, livsvarigt.

Avtalsvärde är en schablonisering av Visions avtals olika förmåner som semester, övertidsersättning och så vidare. När det gäller pensionsnivåer är effekten en sammanräkning av allmän pension via arbetsgivaravgifter och avsättning till tjänstepension enligt Visions pensionsavtal.

Sammanställning:

Löneskillnad 8 700 kr/mån – 104 400 kr/år – 3 132 000 kr på 30 år.

Skillnad i avtalsvärde 42 735 kr/år – 1 282 050 kr på 30 år

Sammanlagt 4 414 050 kr på 30 år

Till det kommer skillnad i pension 5 220 kr/mån – 62 640 kr/år – 1 282 800 kr om man lever till 85 års ålder.

Drifttekniker, IT

Vi har räknat på två personer, båda 41 år. I båda fallen har vi använt Visions pensionsystem och Visions avtal i 2014 års nivåer.

För den ena personen har vi räknat på den kommunala medellönen 29 000 kronor i månaden och avtalsvärdet som ger 149 340 kronor per år. För den andra personen har vi räknat på en privat medellön på 38 200 kronor i månaden. Visions avtalsvärde på den lönen skulle ge 205 057 kronor per år, inklusive avsättning till tjänstepension. Skillnaden är alltså 55 717 kronor varje år.

Om löneskillnaden skulle vara helt statisk i 30 år skulle personen med Visions medellön förlora totalt sett 1 671 510 kronor i avtalsvärde.

Om personen med den kommunala medellönen istället hade 1 000 kronor högre månadslön skulle avtalets värde höjas med 5 160 kronor per år inklusive avsättning till pension.

Också pensionen påverkas. Av den kommunala medellönen avsätts 15 660 kronor varje år till tjänstepension. Om månadslönen istället var 1 000 kronor högre skulle avsättningen till tjänstepensionen öka med 560 kronor årligen. I slutänden skulle lönehöjningen vid 65 års ålder ge en höjning av pensionen med cirka 600 kronor per månad livet ut.

Den privata medellönen skulle ge 28 699 kronor i avsättning till tjänstepension, alltså 13 039 kronor mer per år. Om skillnaden på 9 200 kronor i lön skulle bestå till 65 års ålder skulle pensionen på den kommunala medellönen bli cirka 5 520 kronor lägre per månad, livsvarigt.

Avtalsvärde är en schablonisering av Visions avtals olika förmåner som semester, övertidsersättning och så vidare. När det gäller pensionsnivåer är effekten en sammanräkning av allmän pension via arbetsgivaravgifter och avsättning till tjänstepension enligt Visions pensionsavtal.

Sammanställning:

Löneskillnad 9 200 kr/mån – 110 400 kr/år – 3 312 000 på 30 år

Skillnad i avtalsvärde 55 717 kr/år – 1 671 510 kr på 30 år

Sammanlagt 4 983 510 kr på 30 år

Till det kommer skillnad i pension 5 520 kr/mån – 66 240 kr/år – 1 324 800 om man lever till 85 års ålder.

Framtiden

Att arbetsmarknaden är könsuppdelad är på inget sätt det enda skälet till att det finns strukturella lönskillnader. Istället handlar det om grundläggande genusanalys. Först en ”uppdelning” av arbetsmarknaden mellan könen och i nästa skede en ”rangordning” som innebär att kvinnodominerade branscher och sektorer värderas lägre än mansdominerade.

En del av lösningen kan vara att på olika aktiva sätt få in fler män i kvinnodominerade sektorer. Den åtgärden säger oss dock ingenting om orsakerna eller mekanismerna till undervärderingen och de strukturella löneskillnaderna och är inte heller den huvudsakliga lösningen på problemet.

Vision är väl medvetet om att frågan om lösningar på de strukturella löneskillnaderna är en omdiskuterad fråga där olika fackförbund och arbetsgivare har olika synsätt. Men glädjande nog delar nu allt fler uppfattningen att skillnaderna i lönenivåer mellan kvinnodominerade och mansdominerade branscher och sektorer är ett strukturellt problem.

När Delegationen för jämställdhet i arbetslivet (JA-delegationen) presenterade sitt slutbetänkande ”Hela lönen, hela tiden” (SOU 2015:50) i juni 2015 fick frågan om strukturella löneskillnader stort utrymme. JA-delegationen räknade till exempel ut den strukturella löneskillnaden mellan de offentligt finansierade kvinnodominerade yrkena och genomsnittslönen i likvärdiga privata mansdominerade yrken per år. Den totala löneskillnaden visade sig då vara 65 miljarder kronor.

Eftersom det är strukturella lösningar som krävs för att problemen med strukturella löneskillnader ska minska är det dags att ta det steget nu. För att lyckas behövs arbete på olika fronter, allt från ett aktivt löneförhandlingsarbete till ett politiskt ansvarstagande.

Just nu befinner vi oss i en avtalsperiod och därmed finns stora möjligheter att korrigera några av de strukturella löneskillnaderna. Tillsammans har vi som parter ett stort ansvar att komma överens om schysta löner och villkor, såväl lokalt som centralt.

Inte minst lokalt kan vi ta stora steg för att minska de strukturella löneskillnaderna. Den lokala lönebildningen och de lokala arbetsgivarna spelar nämligen en avgörande roll. Arbetsgivare i kommuner, landsting och regioner är inte bara arbetsgivare, de är också lokala politiker. Och därmed har de ett ansvar att åstadkomma jämställda löner.

Därför måste våra lokala arbetsgivare nu kliva fram och ta ansvar. Ta på sig ledarströjan och jobba med den lokala lönebildningen. Konkret handlar det om att de anställda i de kvinnodominerade sektorerna och branscherna ska ha ett högre lönepåslag än de mansdominerade under ett antal år, för att kunna komma ikapp.

Att åtgärda de strukturella löneskillnaderna är inte bara en jämställdhetsfråga. Det är också en fråga om hela välfärden och hur medarbetarna ska kunna fortsätta att leverera välfärdstjänster av hög kvalitet. Om kommuner, landsting och regioner inte kan erbjuda attraktiva löner

kommer det att bli svårt att rekrytera de bästa och mest motiverade medarbetarna att jobba i välfärden.

Men vi måste också hitta lösningar på nationell nivå. Här handlar det om att föra en dialog om möjliga finansieringslösningar för att komma tillrätta med de strukturella löneskillnaderna. Arbetsmarknadens parter måste våga tänka nytt och gå utanför de lösningar som vi redan har provat.

Strukturella löneskillnader

– En ojämsälld historia

För frågor om promemorian, kontakta:

Olof Ambjörn, jämställdhetsstrateg
Olof.ambjorn@vision.se
08 789 63 45

eller Visions förhandlingschef

Eva-Lotta Nilsson
eva-lotta.nilsson@vision.se
08 789 64 15

Presskontakter

Maria Martinsson, pressekreterare
maria.martinsson@vision.se
070 655 50 48

Nina Odermalm Schei, presschef
nina.odermalmschei@vision.se
073 056 70 33