

Sveriges jämställdhetsbarometer 2016

Tid, makt och pengar Tema: Lön

Författare: Ulrika Vedin, Enheten för ekonomisk politik och arbetsmarknad



Innehåll

Sammanfattning.....	3
Går höga jämställdhetspolitiska ambitioner och sänkta löner ihop?.....	4
Slående klass- och könstrappa för löner och löneskillnader år 2014	4
Arbetarkvinnors löner har halkat efter något åren 2012 till 2014	6
I kvinnodominerade arbetaryrken är lönerna allra lägst	8
Lägstälönernas betydelse för lönerna i stort	11
Lägstälönerna har stor betydelse för lönerna i kvinnodominerade arbetaryrken	11
Lägstälönernas betydelse i praktiken	14
Sänkta lägstälöner skulle innebära mycket låga löner också över tid.....	16
LOs förslag för omfördelning av tid, makt och pengar	18
Tiden.....	18
Makten.....	19
Pengarna.....	19
Referenser	20
Bilaga. Löner i branscher och sektorer år 2014.....	21

Sammanfattning

Sveriges jämställdhetsbarometer 2016 fokuserar helt på lön. Det framgår att framför allt kvinnor i arbetaryrken har halkat efter lönemässigt i jämförelse med kvinnor och män i tjänstemannaryrken åren 2012 till 2014.

År 2014 motsvarar arbetarkvinnors genomsnittliga faktiska månadslön, det vill säga när vi tar hänsyn till arbetstidens betydelse, 17 860 kronor före skatt. Det är 73 procent av arbetarmäns, vars faktiska månadslön är 24 460 kronor. De genomsnittliga faktiska månadslönerna för kvinnor och män i tjänstemannaryrken motsvarar 30 270 kronor och 39 760 kronor.

Skillnaden mellan lägsta och högsta genomsnittliga faktiska månadslön är mycket stor. Män i tjänstemannaryrken har i genomsnitt 21 800 kronor mer i faktisk lön per månad jämfört med kvinnor i arbetaryrken – alltså mer än dubbelt så mycket.

Dessutom har kvinnor nästan genomgående lägre löner än män i kvinnodominerade arbetaryrken. De allra lägsta faktiska månadslönerna år 2014 har kvinnor inom detaljhandeln och hotell och restaurang – strax under 16 000 kronor före skatt. Män har också högre löner än kvinnor i mansdominerade yrken.

Avslutningsvis görs en analys av kopplingen mellan sänkta lägstalöner och faktiska löner samt hur sänkta lägstalöner skulle påverka löner över tid. Sänkta lägstalöner skulle få negativa konsekvenser för de individer och grupper som redan nu har sämst ekonomi, i synnerhet anställda i kvinnodominerade arbetaryrken. Att ytterligare begränsa rätten och möjligheten till ekonomisk självständighet skulle få stora konsekvenser.

Höga jämställdhetspolitiska ambitioner där kvinnor och män – oavsett klass och etnicitet – omfattas av samma målsättningar, är inte förenliga med ökade löneskillnader genom sänkta lägstalöner.

LOs viktigaste slutsats och grundläggande fackliga feministiska utgångspunkt är att en jämställdhetspolitisk agenda måste vara klassmedveten. Därför står LO fast vid en rad åtgärder som skulle ge en mer likvärdig fördelning av tid, makt och pengar.

- När det gäller fördelningen av *tiden* i betalt och obetalt arbete föreslår LO bland annat att fler ska få möjlighet att arbeta heltid, att föräldraförsäkringen ska delas mer lika mellan föräldrarna och att skattesubventionerade hushållsnära tjänster avskaffas.
- En mer likvärdig fördelning av *makten* över arbetet kan nås bland annat med stärkt anställningstrygghet, bättre förebyggande arbetsmiljöarbete och genom kraftfulla investeringar i bostäder och infrastruktur såväl som i vård, skola och omsorg
- För att nå en jämnare fördelning av *pengarna* är det viktigt att lägstalönerna prioriteras och att arbetsmarknadens parter tar ett betydligt större ansvar för jämställda löner. Därtill behöver regeringen ta stort ansvar för att driva en politik som leder till jämlika ekonomiska villkor.

Går höga jämställdhetspolitiska ambitioner och sänkta löner ihop?

De ekonomiska villkoren är centrala för individens makt att forma sitt liv. Att arbetet ger tillräckligt med pengar är nödvändigt för goda möjligheter till ekonomisk självständighet. Det måste ses som grundläggande för en klassmedveten jämställdhet.

Sveriges jämställdhetsbarometer 2016 fokuserar helt på lön. Löneskillnaderna mellan kvinnor och män år 2014 och löneutvecklingen åren 2012 till 2014 beskrivs och analyseras. Dessutom presenteras en särskild fördjupning om löner inom arbetaryrken som är kvinno- och mansdominerade. Lönetemat avslutas med en utblick på sänkta lägstralöner och dess koppling till faktiska löner och löneläge över tid.

En helt central fråga är om det går att värna höga jämställdhetspolitiska ambitioner och samtidigt vara för ökade löneskillnader genom sänkta lägstralöner? Svaret är sannolikt inte, i alla fall om kvinnor och män oavsett klass ska omfattas av samma jämställdhetspolitiska målsättningar.

Slående klass- och könstrappa för löner och löneskillnader år 2014

Kvinnor i arbetaryrken har i många avseenden de sämsta arbetsvillkoren på arbetsmarknaden. Det kommer till uttryck genom högst grad av otrygga anställningsformer, mest utbrett deltidsarbete (ofta till följd av att det saknas lämpliga heltidsarbeten), litet inflytande och kontroll över arbetet och i vilken takt det ska utföras samt hög arbetsbelastning. Därtill är lönerna de lägsta på arbetsmarknaden. Män i tjänstemannayrken utgör arbetarkvinnornas motpol. De har i hög grad goda arbetsvillkor och de högsta lönerna, dock i kombination med hög arbetsbelastning. Däremellan finns män i arbetaryrken och kvinnor i tjänstemannayrken (LO 2014a; 2015a).

När det gäller löner och arbetsvillkor finns det ibland könsmässiga likheter mellan arbetare och tjänstemän likväl som att det ibland finns klassmässiga likheter mellan kvinnor och män. Därför är det viktigt att se klass och kön tillsammans. I den skärningspunkten skapas betydelsefulla mönster. Inte minst med avseende på löner och löneskillnader.

Till vänster i diagrammet på nästa sida framkommer de genomsnittliga månadslönerna för heltid för kvinnor och män i arbetar- och tjänstemannayrken 2014.¹ Dessa heltidslöner, som baseras på den så kallade lönestrukturstatistiken, utgör den traditionella jämförelsen av löner och löneskillnader.

Kvinnor i arbetaryrken har i genomsnitt lägst månadslön för heltid. Kvinnor i tjänstemannayrken har också lägre genomsnittlig månadslön för heltid än män i tjänstemannayrken. Klass- och könstrappan är slående.

En viktig förklaring till löneskillnaderna mellan kvinnor och män är den starkt könsuppdelade arbetsmarknaden. Kvinnor och män befinner sig i hög grad i olika yrken och sektorer och

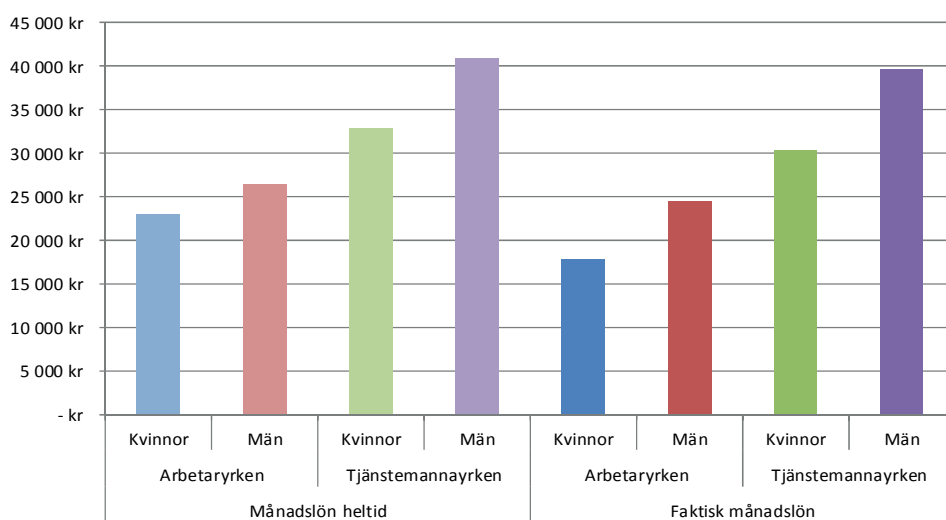
¹ Genomgående är det *grundlön* som används. Det är kutym att göra lönejämförelser så eftersom det är just den lönen som anger lönenivån i en viss bransch. Olika typer av tillägg och ersättningar som utgår för arbete på oönskade tider är därmed inte inkluderade. Detta för att de just är "extra" kompensation som inte ska sammanblandas med grundlönen.

dessutom ofta på olika positioner även inom samma yrkesområden. Kvinnors yrken och arbetsuppgifter tenderar dessutom generellt att värderas och betalas lägre än mäns. Det handlar då snarast om så kallad värdediskriminering, som innebär att det finns omotiverade löneskillnader mellan yrken som kan antas vara av lika värde och svårighetsgrad.

Kvinnodominerade yrken nedvärderas systematiskt. Värdediskriminering drabbar även män som arbetar inom kvinnodominerade yrken (se vidare i avsnittet *I kvinnodominerade arbetaryrken är lönerna allra lägst*). För att bryta just värdediskriminering behöver arbetsmarknadens parter ta ett betydligt större ansvar för omfördelning, erkännande och uppvärdering av kvinnodominerade arbeten.²

Månadslöner för heltid och faktiska månadslöner 2014

Kronor i genomsnitt per månad, före skatt (brutto)



Källa: LO 2015b och SCB/LINDA 2013

En ambition med jämställdhetsbarometern har från början varit att spegla hur heltids- och deltidsarbete påverkar och leder till skilda ekonomiska villkor mellan kvinnor och män i arbetar- och tjänstemannayrken.

Genom lönemåttet *faktisk månadslön* (se faktaruta på nästa sida) ges en mer rättvisande bild av vilka ekonomiska förutsättningar kvinnor och män faktiskt har i sin vardag. Måttet förstärker bilden av att kvinnor i arbetaryrken har de sämsta ekonomiska villkoren. Klass- och köns-trappan blir om något mer markant. Det framkommer av den högra delen i diagrammet ovan.

För kvinnor i arbetaryrken motsvarar den genomsnittliga faktiska månadslönen 17 860 kronor före skatt år 2014. Män i arbetaryrken har i genomsnitt 6 600 kronor högre faktisk månadslön, drygt 24 460 kronor. Det beror på att kvinnors tjänstgöringsgrad i arbetaryrken i genomsnitt motsvarar 78 procent av heltid, medan mäns motsvarar 93 procent av heltid.

² Värdediskriminering skiljer sig från direkt diskriminering och fördelnings-/befattningsdiskriminering. Dock samspelar de tre formerna av diskriminering. Direkt diskriminering innebär att kvinnor och män får olika lön för lika arbete. Fördelnings-/befattningsdiskriminering innebär att kvinnor och män sorteras till olika arbetsuppgifter eller positioner med olika status på en arbetsplats eller inom ett yrke, till kvinnors nackdel. Det sker vanligen genom rekryterings- eller befordransprocesser. Fördelnings-/befattnings- och värdediskriminering tillhör de viktigaste diskrimineringsformerna vad gäller att förstå löneskillnader mellan kvinnor och män.

Vad är faktisk månadslön?

Det lönemått som vi har introducerat i Sveriges jämställdhetsbarometer syftar till att ge en mer relevant lönebild främst för kvinnor. Det genom att kombinera månadslöner för heltid med tjänstgöringsgrad, som andel (procent) av heltid. Uppgifterna om lön bygger på statistik från SCB och Medlingsinstitutet och uppgifterna om tjänstgöringsgrad kommer från SCBs LINDA-databas.

Faktisk månadslön är alltså ett lönemått som bygger på en nedräkning av månadslönen för heltid, med den genomsnittliga tjänstgöringsgraden av heltid för kvinnor och män i respektive yrkesgrupp (arbetar- och tjänstemannayrken).

Med en genomsnittlig faktisk månadslön på 39 670 kronor har män i tjänstemannayrken de klart bästa ekonomiska villkoren. Det är i sin tur runt 9 400 kronor mer varje månad jämfört med kvinnor i tjänstemannayrken, vars faktiska månadslön motsvarar 30 270 kronor. I genomsnitt är kvinnors tjänstgöringsgrad i tjänstemannayrken 92 procent av heltid, medan mäns är 97 procent.

Skillnaden mellan lägsta och högsta genomsnittliga faktiska månadslön för olika grupper är stor. Män i tjänstemannayrken har i genomsnitt 21 800 kronor mer i lön per månad jämfört med kvinnor i arbetaryrken.

Sammanfattningsvis har vi löner som innebär stora skillnader utifrån klass och kön på svensk arbetsmarknad år 2014.

- I arbetaryrken motsvarar kvinnors genomsnittliga faktiska månadslön 73 procent av mäns. Vidare motsvarar kvinnors genomsnittliga heltidsmånadslön 87 procent av mäns.
- I tjänstemannayrken motsvarar kvinnors genomsnittliga faktiska månadslön 76 procent av mäns, och den genomsnittliga heltidsmånadslönen motsvarar ungefär 80 procent av mäns.
- Motsvarande relationer mellan lägsta och högsta lön, det vill säga kvinnor i arbetaryrken jämfört med män i tjänstemannayrken, visar att andelen motsvarar 45 procent sett till faktiska månadslön respektive 56 procent sett till heltidsmånadslöner.

Arbetarkvinnors löner har halkat efter något åren 2012 till 2014

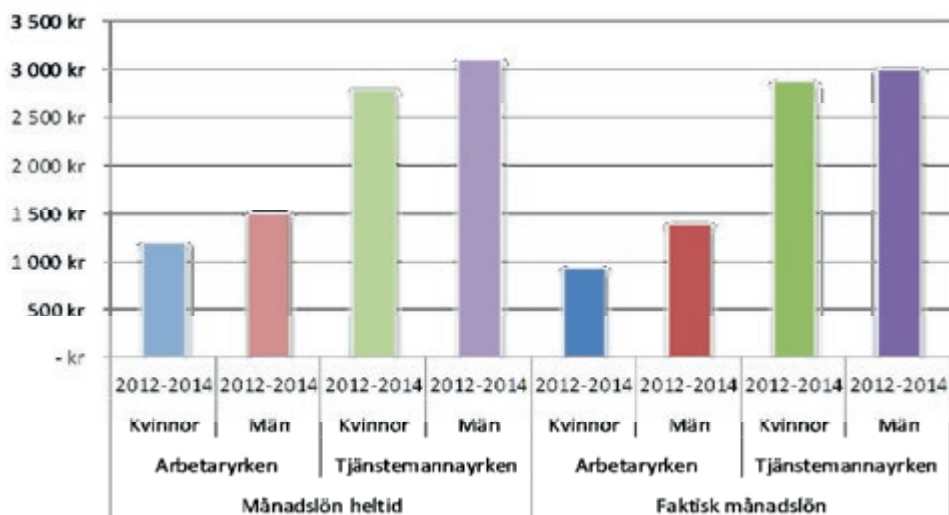
2016 års jämställdhetsbarometer sammanfaller med att en avtalsperiod går mot sitt slut. Löner och villkor i arbetet håller som bäst på att omförhandlas. En tillbakablick visar att både kvinnor och män i arbetaryrken har halkat efter kvinnor och män i tjänstemannayrken lönemässigt de senaste åren. Arbetarkvinnor något mer än män.

I *procent* har kvinnor i tjänstemannayrken fått de högsta löneökningarna. Den genomsnittliga heltidsmånadslönen har ökat med 9,3 procent från 2012 till 2014. Män i tjänstemannayrken har fått näst mest under samma period, 8,2 procent. För kvinnor och män i arbetaryrken har de genomsnittliga månadslönerna (heltid) utvecklats betydligt svagare. Från 2012 till 2014 har män i arbetaryrken fått 6,0 procent högre lön och kvinnor i arbetaryrken har fått 5,5 procent.

I *kronor* har män i tjänstemannayrken fått mest. Den genomsnittliga heltidsmånadslönen är 3 100 kronor högre år 2014 jämfört med år 2012. Kvinnor i tjänstemannayrken har motsvarande 2 800 kronor högre genomsnittlig heltidsmånadslön. Löneökningarna för kvinnor och män i arbetaryrken har också i kronor varit lägst mellan 2012 och 2014. Män har 1 500 kronor högre genomsnittlig heltidsmånadslön och kvinnor 1 200 kronor. Detta framgår av den vänstra delen i diagrammet nedan.

Löneökningar månadslön för heltid och faktiska månadslöner 2012-2014

Förändring/ökning i kronor per månad, före skatt (brutto)



Källa: LO 2013, 2014b, 2015b och SCB/LINDA 2011, 2012, 2013 samt egna beräkningar

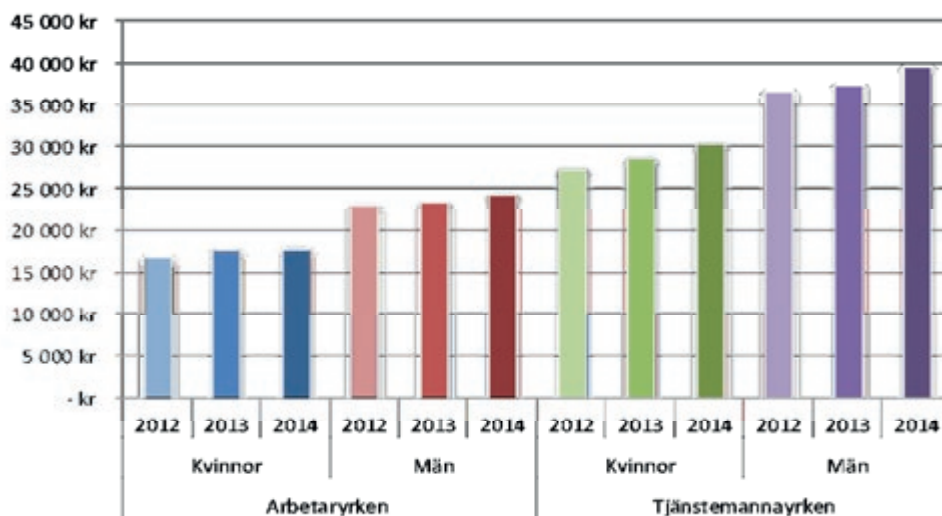
Sett till faktiska månadslöner påverkas löneökningarna under perioden också av arbetstid, vilket framkommer av den högra delen av diagrammet ovan. För arbetarkvinnor har tjänstgöringsgraden under de jämförda åren gått från 78 till 79 procent, och tillbaka till 78 procent av heltid. För män har tjänstgöringsgraderna av heltid legat stilla och motsvarar 93 procent respektive 97 procent för män i arbetaryrken och män i tjänstemannayrken alla år.

Kvinnor i tjänstemannayrken har ökat sin tjänstgöringsgrad mellan det första och andra jämförelseåret, från 91 till 92 procent av heltid samt att andelen legat kvar på samma nivå därefter. För kvinnor i tjänstemannayrken har löneökningen i kronor därför blivit något högre sett till faktisk månadslön jämfört med löneökningen för heltidsmånadslönen.

Sammanfattningsvis har de genomsnittliga faktiska månadslönerna åren 2012 till 2014 utvecklat som diagrammet på nästa sida visar. Dessa år har förstärkt att kvinnor i arbetaryrken har de lägsta faktiska månadslönerna jämfört med män i arbetaryrken såväl som jämfört med kvinnor och män i tjänstemannayrken.

Utveckling faktiska månadslöner 2012-2014

Kronor i genomsnitt per månad, före skatt (brutto)



Källa: LO 2013, 2014b, 2015b och SCB/LINDA 2011, 2012, 2013 samt egna beräkningar

I kvinnodominerade arbetaryrken är lönerna allra lägst

Förutom de klass- och könsmässiga skiljelinjerna vad gäller lön som vi presenterat ovan, finns också stora horisontella löneskillnader, det vill säga mellan branscher och sektorer inom arbetar- och tjänstemannayrken.³

I kvinnodominerade arbetaryrken i privat och offentlig sektor⁴ blir det tydligt att kvinnors genomsnittliga heltidsmånadslöner i olika yrken är relativt samlade. De varierar från 21 600 kronor till 23 400 kronor. Samlade, om än från en högre lägstanivå, är också mäns heltidsmånadslöner. De varierar från i genomsnitt 22 700 kronor till 24 700 kronor.

Mäns genomsnittliga månadslöner är högre än kvinnors inom kvinnodominerade arbetaryrken, förutom i två fall. Det ena gäller den förhållandevis lilla ”branschen” vård och omsorg och socialtjänst i privat sektor, Det andra gäller hela den betydligt större, landstingskommunala sektorn. Det bör dock påpekas att kvinnor i dessa undantagsfall i genomsnitt har 100 kronor högre heltidsmånadslön per månad än män i genomsnitt.

Det är dock med lönemåttet faktisk månadslön som de stora skillnaderna framträder, också mellan kvinnor och män inom de kvinnodominerade arbetaryrkena. Det beror på att män i genomsnitt har längre deltider än kvinnor.

Störst är skillnaden i genomsnittlig tjänstgöringsgrad mellan kvinnor och män inom detaljhandeln och inom hotell och restaurang. Skillnaderna i tjänstgöringsgrad är däremot endast marginellt åtskilda bland kvinnor och män inom utbildningsväsendet samt vård och omsorg

³ I bilagan som ligger sist i rapporten finns två sammanfattande tabeller. Den första för arbetaryrken, som också beskrivs närmare nedan. Den andra för tjänstemannayrken.

⁴ I privat sektor är det löner i specifika branscher som jämförs medan det för offentlig sektor är bredare kollektiv, kommunal och landstingskommunal sektor. Det beror på att lönestatistiken utgår från dessa kategorier.

och socialtjänst i privat sektor. Däremellan placerar sig skillnader i tjänstgöringsgrad av heltid mellan kvinnor och män i kommunal och landstingskommunal sektor.

Månadslöner för heltid och faktiska månadslöner i kvinnodominerade arbetaryrken 2014

Kronor i genomsnitt per månad, före skatt (brutto)

	Andel kvinnor	Kvinnor			Män		
		Månadslön för heltid	Tjänstgöringsgrad av heltid	Faktisk månadslön	Månadslön för heltid	Tjänstgöringsgrad av heltid	Faktisk månadslön
Privat sektor							
G (47). Detaljhandel	67%	23 400 kr	68%	15 912 kr	24 700 kr	79%	19 513 kr
I. Hotell och restauranger	56%	21 600 kr	74%	15 984 kr	23 100 kr	81%	18 711 kr
P. Utbildningsväsendet	82%	21 600 kr	82%	17 712 kr	22 800 kr	83%	18 924 kr
Q. Vård och omsorg, socialtjänst	76%	23 700 kr	80%	18 960 kr	23 600 kr	81%	19 116 kr
Offentlig och statlig sektor							
Kommunal sektor	81%	22 200 kr	77%	17 094 kr	22 700 kr	83%	18 841 kr
Landstingskommunal sektor	78%	23 000 kr	84%	19 320 kr	22 900 kr	89%	20 381 kr
Arbetaryrken i genomsnitt	46%	22 900 kr	78%	17 862 kr	26 300 kr	93%	24 459 kr

Källa: LO 2015b och SCB/LINDA 2013 samt egna beräkningar

Skillnader i genomsnittlig tjänstgöringsgrad tillsammans med löneskillnader mellan kvinnor och män får stor betydelse för faktiska månadslöner i kvinnodominerade arbetaryrken, i synnerhet i detaljhandeln och hotell och restaurang:

- Kvinnor i detaljhandeln har i genomsnitt en faktisk månadslön motsvarande 15 910 kronor. Det är 3 600 kronor mindre än män i detaljhandeln, vars genomsnittliga faktiska månadslön är 19 510 kronor.
- Kvinnor i hotell och restaurang har i genomsnitt en faktisk månadslön motsvarande 15 985 kronor. Det är 2 725 kronor mindre än män i hotell och restaurang, vars genomsnittliga faktiska månadslön är 18 710 kronor.

Män i utbildningsväsendet i privat sektor samt män i landstingskommunal och kommunal sektor har mellan 1 060 och 1 750 kronor mer i genomsnittlig faktisk månadslön jämfört med kvinnor. Minst skillnad i genomsnittlig faktisk månadslön gäller för kvinnor och män i vård och omsorg och socialtjänst i privat sektor. Där är mäns faktiska månadslön 150 kronor högre än kvinnors (jmf tabellen ovan).

I de mansdominerade arbetaryrkena blir det tydligt att löneskillnaderna mellan branscher och sektorer är större än vad som är fallet för kvinnodominerade branscher och sektorer. Det gäller för både kvinnor och män. Kvinnors genomsnittliga månadslöner för heltid har en spridning från 21 900 kronor till 25 200 kronor. För män i mansdominerade yrken varierar mäns månadslöner för heltid från i genomsnitt 23 300 kronor till 29 700 kronor.

Mäns genomsnittliga månadslöner för heltid inom mansdominerade arbetaryrken är genomgående högre än kvinnors. Skillnaderna är klart minst mellan kvinnor och män i transport och magasinering i privat sektor och statlig sektor (jmf månadslöner för heltid för kvinnor och män i mansdominerade arbetaryrken i tabellen nedan).

Månadslöner för heltid och faktiska månadslöner i mansdominerade arbetaryrken 2014

Kronor i genomsnitt per månad, före skatt (brutto)

	Andel kvinnor	Kvinnor			Män		
		Månadslön för heltid	Tjänstgöringsgrad av heltid	Faktisk månadslön	Månadslön för heltid	Tjänstgöringsgrad av heltid	Faktisk månadslön
Privat sektor							
N. Uthyrning, fastighetsservice m fl	40%	21 900 kr	84%	18 396 kr	24 000 kr	92%	22 080 kr
A. Jordbruk, skogsbruk och fiske	26%	22 200 kr	84%	18 648 kr	24 500 kr	95%	23 275 kr
L. Fastighetsbolag, fastighetsförvaltare	24%	23 000 kr	89%	20 470 kr	27 800 kr	96%	26 688 kr
G (46). Partihandel	28%	24 300 kr	87%	21 141 kr	26 800 kr	95%	25 460 kr
H. Transport och magasinering	15%	24 900 kr	86%	21 414 kr	25 400 kr	92%	23 368 kr
F. Byggindustri	3%	25 200 kr	85%	21 420 kr	29 700 kr	99%	29 403 kr
C. Tillverkningsindustri	18%	24 400 kr	94%	22 936 kr	26 900 kr	98%	26 362 kr
Offentlig och statlig sektor							
Statlig sektor	31%	23 100 kr	86%	19 866 kr	23 300 kr	93%	21 669 kr
Arbetaryrken i genomsnitt	46%	22 900 kr	78%	17 862 kr	26 300 kr	93%	24 459 kr

Källa: LO 2015b och SCB/LINDA 2013 samt egna beräkningar

Överlag blir löneskillnaderna större mellan kvinnor och män inom mansdominerade arbetaryrken när den genomsnittliga tjänstgöringsgraden inkluderas genom lönemåttet faktisk månadslön. Det beror på att kvinnor i genomsnitt har tjänstgöringsgrader som är lägre än mäns. I mansdominerade yrken arbetar kvinnor mellan 84 och 94 procent av heltid, medan män arbetar mellan 92 och 99 procent av heltid.

Skillnader i genomsnittlig tjänstgöringsgrad tillsammans med löneskillnader mellan branscher och sektorer samt mellan kvinnor och män får stor betydelse för faktiska månadslöner också i mansdominerade arbetaryrken (se vidare i tabellen ovan).

Sammanfattningsvis, även om det generellt är så att lönerna är lägst och deltiderna kortast för kvinnor inom kvinnodominerade arbetaryrken på bransch- och sektornivå, påverkas även män inom kvinnodominerade arbetaryrken av de lönenivåer som dominerar respektive av den arbetstidsnorm som råder.

Motsvarande gäller i någon mån också för kvinnor inom mansdominerade arbetaryrken, som ser ut att påverkas av de lönenivåer som dominerar respektive av den arbetstidsnorm som råder. Det sistnämnda, det vill säga arbetstidsnormen, tycks dock påverka mer än lönenivån. Det förklaras rimligen i synnerhet vad gäller uthyrning och fastighetsservice, fastighetsbolag och fastighetsförvaltare samt byggindustri på att kvinnor och män har olika arbetsuppgifter och att kvinnors värderas lägre och betalas mindre (jmf avsnittet *Slående klass- och könstrappa för löner och löneskillnader år 2014* ovan).

Lägstalönernas betydelse för lönerna i stort

Under hösten 2015 började allt fler röster, främst nationalekonomers, arbetsgivares och borgerliga politikers, höjas till förmån för sänkta lägstalöner eller som det också brukar kallas, sänkta ingångslöner.⁵ Detta skulle enligt förespråkarna vara en central lösning för att underlätta nyanlända flyktingars arbetsmarknadsetablering kommande år. Förespråkarna av sänkta lägstalöner lyfter framför allt fram lönerna i kvinnodominerade arbetaryrken som ett problem, det vill säga de branscher och sektorer som redan idag har de lägsta lönerna.

I årets jämställdhetsbarometer fördjupas därför ett perspektiv som tenderar att hamna i skymundan när lägstalönefrågan kommer upp, nämligen dess koppling till rätten och möjligheten till ekonomisk självständighet i kvinnodominerade arbetaryrken.

Lägstalönerna har stor betydelse för lönerna i kvinnodominerade arbetaryrken

För att förstå vilka mer långtgående konsekvenser sänkta lägstalöner får för löner i stort är det nödvändigt att se närmare på två viktiga faktorer. För det första, hur kollektivavtalen är konstruerade när det gäller löner och löneökningar. För det andra, vilka anställningsformer som arbetsgivare erbjuder och prioriterar, främst om de är långvariga (på heltid) eller inte. Det är två parallella spår som ömsesidigt påverkar varandra och ger olika risker när det gäller frågan om sänkta lägstalöner påverkar inte bara nyanställda, utan också erfarna anställda.

På arbetarsidan utgår de kollektivavtalade lönerna i hög grad från arbetet och de krav arbetet ställer.⁶ Det handlar om att lika och likvärdigt arbete ska betalas lika. De kollektivavtalade lägstalönerna är dock sedan länge också differentierade utifrån faktorer som ålder, (tidigare) erfarenhet i yrket/branschen⁷ och anställningstid. Yrkesutbildning är också en faktor som gör att löner differentieras i enlighet med utgångspunkten att olika krav i arbetet kan motivera olika löner (se även resonemanget om värdediskriminering ovan).⁸

De (olika) kollektivavtalade lägstalönerna är enligt Forslund et al (2012) viktiga för nyanställda oerfarnas löner. Det gäller för unga vuxna men också för andra vuxna som är oerfarna, och betraktas som ”oprövade kort”.⁹ Forslund et al (2012) har visat att det överlag är vanligt att nyanställda unga vuxna kommer in på kollektivavtalade lägstalöner, även om det finns skillnader mellan avtalsområden.

⁵ Ibland sägs det att sänkta lägstalöner inte är ett alternativ utan att det istället handlar om frysta lägstalöner alternativt att lägstalönerna ökar i långsammare takt än andra (faktiska/utgående) löner. I jämställdhetsbarometern används genomgående begreppet sänkta lägstalöner eftersom effekten som frysta, långsamt ökande eller sänkta lägstalöner förutsätts ge är densamma på längre sikt.

⁶ Enligt Forslund et al (2012) är det en skillnad gentemot tjänstemannasidan som i högre grad tecknar löneavtal där individuella egenskaper är viktiga för lönen.

⁷ Yrkesutbildning på gymnasienivå kan ibland ersätta yrkeserfarenhet.

⁸ Alla faktorer behöver inte ingå i alla kollektivavtal.

⁹ Det är framför allt de kollektivavtalade lägstalönerna för (unga) vuxna som avses här. För tonåringar är lägstalönerna betydligt lägre, vilket är viktigt att förstå.

Både Konjunkturinstitutet (2007; 2010) och Forslund et al (2012) har vidare visat att det finns stora variationer mellan avtalsområden när det gäller betydelsen av de kollektivavtalade lägstralönerna även för andra anställda, det vill säga (mer) erfarna. De avtalsområden på arbetsarsidan som de har studerat är hotell och restaurang, detaljhandel, vård och omsorg som är kvinnodominerade och teknikavtalet som är mansdominerat.

Konjunkturinstitutet (2007; 2010) och Forslund et al (2012) menar att de kollektivavtalade lägstralönerna har jämförelsevis liten betydelse för nyanställdas och erfarnas löner inom teknikavtalet. Det är rimligt att anta att deras slutsatser även gäller för andra avtalsområden där lönerna bestäms på ett likartat sätt, vilket på arbetsarsidan företrädesvis gäller inom mansdominerade avtalsområden.

De kollektivavtalade lägstralönerna för nyanställda har stor betydelse för erfarna anställda inom hotell och restaurang- och detaljhandelsavtalet. Även den slutsatsen är rimligen relevant för andra liknande avtalsområden, vilket främst är andra kvinnodominerade avtalsområden i privat tjänstesektor på arbetsarsidan. En mittenposition intar det största avtalet inom vård och omsorg där de kollektivavtalade lägstralönerna bedöms ha stor betydelse för nyanställda erfarna, men däremot mindre betydelse för erfarna anställda (jmf Konjunkturinstitutet 2007; 2010; Forslund et al 2012).

Löner och löneökningar bestäms vanligen i två led. Dels genom centrala branschvisa överenskommelser mellan fackförbund och arbetsgivarorganisationer (riksavtal). Dels genom lokala överenskommelser mellan till exempel en fackklubb och ett företag (lokala lönesystem). Kollektivavtalen på arbetsarsidan har förvisso likartade konstruktioner, men skiljer sig också åt. Medlingsinstitutet (2016) visar till exempel att det löneutrymme som ska fördelas i mycket hög grad bestäms i de centrala avtalen (riksavtalen). Därtill har ungefär sex av tio anställda i arbetaryrken någon form av individgaranti, det vill säga en viss garanterad löneökning.

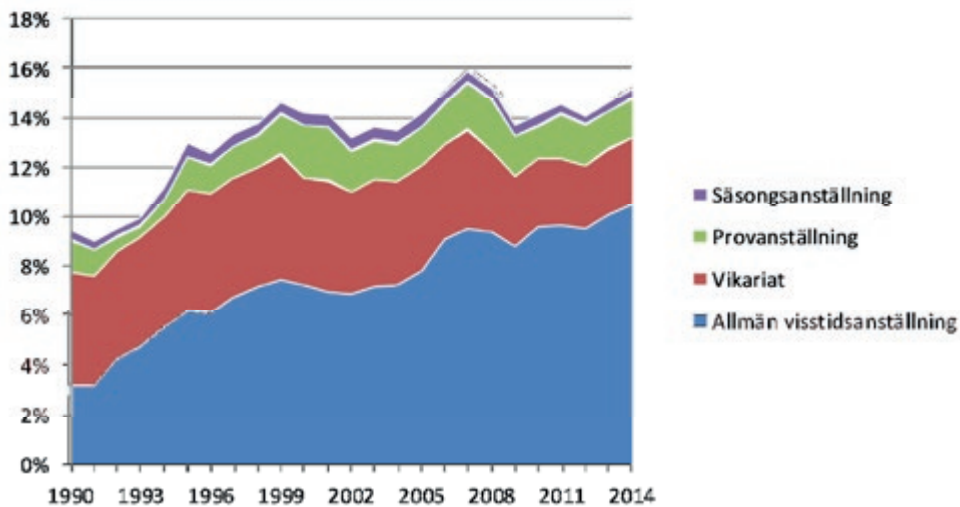
Förutom dessa olika avtalskonstruktioner är arbetsgivares anställningspraktiker viktiga när det kommer till möjligheten att förhandla fram och utveckla lokala lönesystem som gör att betydelsen av kollektivavtalade lägstralöner minskar. Anställningspraktiker skiljer sig åt för olika individer och grupper av anställda och mellan branscher och sektorer.

Särskilt viktigt är vilka anställningsrelationer arbetsgivare erbjuder (prioriterar), långvariga eller kortvariga. En hög andel tillsvidareanställda lägger en grund för både facklig förhandlingsstyrka och lokala lönesystem. En hög andel kortvariga anställningsrelationer tyder istället på att arbetsgivare värderar utbytbarhet och personalomsättning högt (se dock också vidare i nästa avsnitt). Det försvagar både den fackliga förhandlingsstyrkan och möjligheten att få löneökningar utöver riksavtalets genom lokala lönesystem. En hög andel visstidsanställda och en hög (snabb) personalomsättning innebär kort sagt att de kollektivavtalade lägstralönerna blir viktiga för hela avtalsområdets löner, för nyanställda erfarna likväl som för anställda med (mer) erfarenhet.

Visstidsanställningarna har ökat något som andel av totalt antal anställda över tid. Den stora förändringen är dock övergången från mer långvariga anställningsrelationer till mer kortvariga, inom gruppen visstidsanställda. Det speglas i diagrammet nedan genom ökningen av allmänna visstidsanställningar, där främst behovs- och timanställningar ingår (LO 2015a).

Visstidsanställningarnas utveckling 1990-2014

Andel totalt och uppdelat på visstidsanställningsform, båda könen, 16-64 år



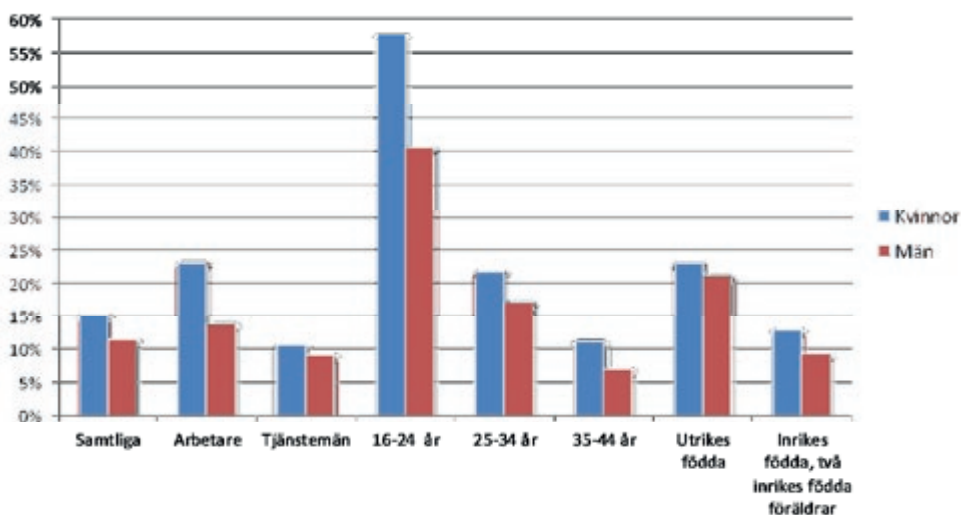
NOT: I allmän visstidsanställning ingår anställning vid behov och per timme, objekts- eller projektanställning samt övriga.

Källa: SCB/AKU, kvartal 1 respektive år

Hur arbetsgivare använder visstidsanställningar varierar vidare stort. För samtliga som har *arbete som sin huvudsakliga sysselsättning* har 15 procent av kvinnorna och 12 procent av männen en visstidsanställning. För kvinnor i arbetaryrken är andelen dock 23 procent och för män i arbetaryrken 14 procent. Visstidsanställningar är jämförelsevis mindre vanligt i tjänstemannaryken (se diagram nedan).

Visstidsanställda totalt och i olika grupper 2014

Andel av totalt anställda, olika grupper, kvinnor och män, 16-64 år



NOT: För att räknas som anställd i SCB/ULF (SILC) ska *arbete* vara den *huvudsakliga sysselsättningen*. Det är en skillnad från SCB/AKU, där utgångspunkten är att ha ett arbete eller inte (oavsett om det är den huvudsakliga sysselsättningen). Skillnaden mellan de två sätten att definiera anställda gäller framför allt de som har något annat än arbete som sin huvudsakliga sysselsättning: En studerande med ett extrajobb klassas till exempel som anställd enligt AKU, men inte enligt ULF (SILC).

Källa: SCB/ULF (SILC)

Det går vidare att i hög grad koppla den mycket höga andelen visstidsanställningar bland unga kvinnor (16 till 24 år) respektive bland utrikes födda till kvinnodominerade arbetaryrken. Det sistnämnda är i grunden en spegling av att den könsuppdelade och etniskt segregerade arbetsmarknaden sammanfaller (Vedin 2015). Därtill är det rimligt att anta att individer i åldersgruppen 16 till 24 år som har arbete som sin huvudsakliga sysselsättning (se NOT till diagrammet ovan) i första hand arbetar inom arbetaryrken där könsuppdelningen, som sagt, är markant.

I kvinnodominerade arbetaryrken är också deltidsanställningarna utbredda. Ofta på grund av att heltidsarbeten inte erbjuds (LO 2015a; tidigare avsnitt). Deltidsarbete styr i sig mot mindre kvalificerade arbetsuppgifter jämfört med heltidsarbeten, som i högre grad är mer kvalificerade (Carlén 2014). Utbredningen av deltidsanställningar i kvinnodominerade arbetaryrken bör därmed också ses som en anställningspraktik som gör att kollektivavtalade lägstalöner blir särskilt viktiga för särskilt kvinnor.

Avtalskonstruktioner tillsammans med faktiska omständigheter (arbetsgivares preferenser) samspelar ifråga om lägstalönernas betydelse för lönerna i stort.

När Konjunkturinstitutet (2010) drog slutsatsen att lönefördelningen inom teknikavtalet inte i någon större utsträckning påverkades av lägstalönerna, beror det i hög grad på samspelet avtalskonstruktion och arbetsgivare som vanligen erbjuder långvariga anställningsrelationer på heltid. När institutet vidare drog slutsatsen att lägstalönerna spelar en större roll för lönefördelningen inom vård- och omsorgsavtalet samt i synnerhet för lönefördelningen inom hotell- och restaurang- respektive detaljhandelsavtalet, behöver det kopplas till avtalskonstruktionerna men också i hög grad till utbredningen av visstids- och deltidsanställningar bland kvinnor i arbetaryrken, särskilt bland unga kvinnor och utrikes födda.

Lägstalönernas betydelse i praktiken

Forslund et al (2012) refererar till flera studier som har visat att lägstalönerna har effekt när en betydande andel av de anställda har löner som ligger nära lägstalönerna. Det gäller särskilt inom hotell- och restaurang- och detaljhandelsavtalet. Konjunkturinstitutet (2010) visade att lägstalönerna, när de ligger högt uppe i lönefördelningen, har stor betydelse för faktiska löner samt att lönerna för dem som låg närmast över lägstalönerna påverkades positivt när lägstalönerna höjdes under början av 2000-talet.

I tabellen nedan ses närmare till lägstalönernas betydelse i praktiken. Utgångspunkten är de kollektivavtalade lägstalönerna för 18 till 20-åringar utan särskilda yrkesutbildningar eller yrkeserfarenheter inom hotell och restaurang-, detaljhandels-, vård och omsorgs- respektive teknikavtalet. För att ge en mer realistisk bild av 2014 års kollektivavtalade lägstalöner har vi dessutom, på samma sätt som för lönemåttet faktisk månadslön, räknat fram en *faktisk lägstalön*. Det innebär att lägstalönen för heltid har räknats om med den tjänstgöringsgrad som råder för kvinnor och män inom hotell och restaurang, detaljhandel, kommunal sektor och tillverkningsindustri.

De kollektivavtalade lägstalönerna jämförs med de faktiska lönerna (genomsnittslönerna). Längst ned i tabellen anges lägstalönens andel av den genomsnittliga månadslönen. Det ska läsas så att ju *högre* lägstalönens andel av månadslönen är, desto *mer betydelsefull* är lägstalönen för nyanställda oerfarna för de faktiska lönerna för erfarna.

Månadslöner, lägstalöner och lägstalönens andel av månadslönen 2014

Kronor i genomsnitt per månad, före skatt (brutto)

	Hotell och restaurang		Detaljhandel		Kommunal sektor		Tillverkningsindustri	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Faktisk månadslön	15 984 kr	18 711 kr	15 912 kr	19 513 kr	17 094 kr	18 841 kr	22 936 kr	26 362 kr
<i>Månadslön heltid</i>	<i>21 600 kr</i>	<i>23 100 kr</i>	<i>23 400 kr</i>	<i>24 700 kr</i>	<i>22 200 kr</i>	<i>22 700 kr</i>	<i>24 400 kr</i>	<i>26 900 kr</i>
<i>Tjänstgöringsgrad</i>	<i>74%</i>	<i>81%</i>	<i>68%</i>	<i>79%</i>	<i>77%</i>	<i>83%</i>	<i>94%</i>	<i>98%</i>
Faktisk lägstalön	14 618 kr	16 001 kr	13 086 kr	15 203 kr	13 552 kr	14 608 kr	17 131 kr	17 860 kr
<i>Lägstalön heltid</i>	<i>19 754 kr</i>	<i>19 754 kr</i>	<i>19 244 kr</i>	<i>19 244 kr</i>	<i>17 600 kr</i>	<i>17 600 kr</i>	<i>18 224 kr</i>	<i>18 224 kr</i>
<i>(se också NOT)</i>	<i>Avser lägstalön för 20-åringar</i>		<i>Avser lägstalön för 19-åringar</i>		<i>Avser lägstalön för 19-åringar</i>		<i>Avser lägstalön för 18-åringar</i>	
Lägstalönens andel av månadslönen	91%	86%	82%	78%	79%	78%	75%	68%

NOT: Den kollektivavtalade lägstalön som anges för detaljhandeln är den som gäller i riksavtalet mellan Handelsanställdas förbund och Svensk Handel för 19-åringar utan branschvana. För hotell och restaurang är det lägstalönen för 20-åringar (utan yrkesvana, lönegrupp 2), enligt riksavtalet mellan Hotell- och restaurangfacket och Visita som anges. Vidare, för den kommunala sektorn avser den kollektivavtalade lägstalönen 19-åringar som inte har någon särskilt vård- eller omsorgsutbildning. Detta enligt kollektivavtal mellan Kommunalarbetareförbundet och Sveriges kommuner och landsting. Den kollektivavtalade lönen som anges för tillverkningsindustrin avser 18-åringar utan särskilt kvalificerade arbeten och gäller enligt teknikavtalet mellan IF Metall och Teknikföretagen.

Källa: LO 2015b, SCB/LINDA 2013, riksavtal (se NOT) samt egna beräkningar

Av tabellen framgår att de kollektivavtalade lägstalönernas andel av månadslönerna varierar och skiljer sig mest åt mellan hotell och restaurang och tillverkningsindustrin.

- För kvinnor i hotell och restaurang utgör lägstalönen 91 procent av den genomsnittliga månadslönen. Motsvarande siffra för män i hotell och restaurang är 86 procent.
- För kvinnor i tillverkningsindustrin utgör lägstalönen 75 procent av den genomsnittliga månadslönen. Motsvarande siffra för män i tillverkningsindustrin är 68 procent.

Mellan dessa ytterligheter befinner sig detaljhandeln och den kommunala sektorn:

- För kvinnor i detaljhandeln utgör lägstalönen 82 procent av den genomsnittliga månadslönen. Motsvarande siffra för män i detaljhandeln är 78 procent.
- För kvinnor och män i kommunal sektor utgör lägstalönen 79 respektive 78 procent av de genomsnittliga månadslönerna. Det är endast i den kommunala sektorn som den kollektivavtalade lägstalönen har likvärdig betydelse för kvinnor och män.

Den sammantagna slutsatsen är att de kollektivavtalade lägstalönerna har stor betydelse för långt fler än nyanställda oerfarna, i synnerhet på de kvinnodominerade avtalsområdena. Det finns två sammanlänkade förklaringar till det.

Den ena handlar om att det på kvinnodominerade avtalsområden är svårt att få ut löneökningar utöver riksavtal genom lokala lönesystem. Därför blir de centrala avtalsförhandlingarna och det löneutrymme som bestäms i riksavtalen mycket viktiga för löneökningarna.

Den andra handlar om att visstids- och deltidsanställningar tillsammans med hög personalomsättning gör de kollektivavtalade lägstalönerna betydelsefulla. De får stor effekt för lönerna, särskilt på kvinnodominerade avtalsområden eftersom det är där både visstider och deltider dominerar. Den privata och offentliga tjänstesektorn är arbetsintensiv och arbetsgivare har ett intresse av att koncentrera lönerna invid de kollektivavtalade lägstalönerna eftersom lönekostnaderna utgör en stor andel av produktionskostnaderna (LO 2016). En viktig metod för att åstadkomma det är framför allt visstidsanställningar, men också deltider.

Sänkta lägstalöner skulle i korthet leda till att det skapas ett tryck nedåt på lönerna på hela avtalsområden, särskilt inom kvinnodominerade avtalsområden i privat sektor på arbetarsidan. Dessutom står vård och omsorg generellt inför en stor generationsväxling. Eftersom de kollektivavtalade lägstalönerna har stor betydelse för nyanställdas (oerfarnas) löner skulle sänkta lägstalöner rimligen få stora och genomgripande konsekvenser för individer i den kommunala sektorn. Kommunal (2016) har även visat att de otrygga anställningsformerna har ökat betydligt. Det talar också för att de kollektivavtalade lägstalönerna snarast har fått ökad betydelse för lönerna också inom den kvinnodominerade offentliga tjänstesektorn.

Sänkta lägstalöner skulle innebära mycket låga löner också över tid

Förespråkarna av sänkta lägstalöner hoppas på positiva sysselsättningseffekter via en kedjereaktion. Sänkta lägstalöner ("ingångslöner") ska leda till lägre lönekostnader. Lägre lönekostnader förutsätts i sin tur leda till lägre priser på tjänster. Lägre priser på tjänster förutsätts leda till efterfrågan på så kallade enkla tjänster.

För att enkla tjänstejobb¹⁰ ska efterfrågas i väsentligt högre grad än i dag behöver lägstalönerna sannolikt vara betydligt lägre än de är i dag. De kollektivavtalade lägstalönerna inom hotell och restaurang, detaljhandel, städ och vård och omsorg, anses stå i vägen för att den här kedjereaktionen ska kunna sättas igång. Lägstalönerna anses för höga för att det ska ske.¹¹

I teorin ses sänkta lägstalöner som en strategi för ökad sysselsättning, särskilt för förgymnasialt utbildade och/eller unga vuxna samt nyanlända flyktingar.¹² Detta beskrivs ofta som sänkta "ingångslöner", och det antyds då att dessa betydligt lägre löner dels ska gälla vissa (begränsade) grupper, dels bara under en begränsad tid. De nyanställda oerfarna som föreslås få ett mycket lågavlönat "ingångsjobb", ska alltså "bara" ha den låga lönen under en kortare tid i början av arbetslivet.

Det finns icke desto mindre en uppenbar risk att sänkta och därmed lägre lägstalöner får bestående effekter för dem som nyanställs i de aktuella branscherna och sektorerna.

För det första är det inte rimligt att tro att löneökningstakten blir högre bara för att lägstalönerna har sänkts. En lönesänkarstrategi, om den skulle genomföras, vilar på att det största etableringshindret är lönen. Det är då osannolikt att sänkta lägstalöner kommer att kombineras

¹⁰ I avseendet låga *formella utbildningskrav*. Andra faktorer, som till exempel hur fysiskt tungt arbetet är, den fysiska och psykosociala arbetsmiljön, möjligheten till inflytande och kontroll över arbetet och arbetstakten, utsatthet för hot och våld med mera, är viktiga för en helhetsbild av arbetets krav.

¹¹ Se tabellen i avsnittet *Lägstalönernas betydelse för lönerna i stort* om vilka kollektivavtalade lägstalöner som rimligen avses.

¹² För en fördjupning om det, se till exempel LO (2016).

med högre löneökningar för nyanställda än andra. Dessutom skulle löneökningarna behöva vara *betydligt* högre för att kompensera för en lönesänkning.

Sänkta lägstalöner skulle göra att de faktiska lönerna för erfarna förblir låga över tid. Den kedjereaktion som sänkta lägstalöner förutsätts sätta igång får därmed stora effekter för individer och grupper på lång sikt.

I LO (2016, s 9-11) skapades ett fiktivt avtalsområde för att illustrera detta. Om samma exempel skulle utgå ifrån kvinnor i hotell och restaurang respektive detaljhandeln (se tabellen ovan), med antagandena att lägstalönerna för heltid sänktes med 5 000 kronor per månad samt att den genomsnittliga tjänstgöringsgraden vore densamma,¹³ skulle de *nya* faktiska lägstalönerna motsvara 10 920 respektive 9 685 kronor per månad. Givet ytterligare ett antagande, 2,5-procentiga löneökningar i fem år, skulle de faktiska månadslönerna öka till 12 350 respektive 10 960 kronor.

För det andra finns det systematiska skillnader i risken att vara lågavlönad på lång sikt, utifrån rådande löner (se tidigare avsnitt). I grunden beror det på att det är de jobb och arbetsuppgifter som finns i ekonomin, det vill säga i den branschstruktur som råder, som behöver utföras.

Forslund et al (2012) visar att kvinnor och utrikes födda har hög risk för att ha låga löner över tid. Ett särskilt tydligt mönster är att de som förblir i arbeten med jämförelsevis låga löner har en betydligt svagare utbildningsbakgrund än de som rör sig vidare. Studerande, har som väntat, högre rörlighet i lönefördelningen. Det beror på att studerande främst jobbar ”extra” i kvinnodominerade arbetaryrken och att de allra flesta går vidare till andra delar av arbetsmarknaden när de har avslutat sina studier.

En fråga, kopplad till ”låglönestrategin”, är om det är rimligt att anta att de allra flesta kommer att kunna gå vidare från enkla tjänstejobb till mer kvalificerade jobb med högre lönelägen? Det är tveksamt. Hela tanken med att sätta igång en kedjereaktion med ökad efterfrågan på mycket enkla arbetsuppgifter genom lägre löner bygger på att *inte* rusta förgymnasialt utbildade och/eller unga vuxna och nyanlända flyktingar för arbetsmarknadens befintliga krav. Därför är det inte heller troligt att den sorts jobb, med låga formella utbildningskrav, som verkar avses ges kvalifikationer som möjliggör yrkesrörlighet uppåt i kravhierarkin på arbetsmarknaden.

Sänkta lägstalöner leder alltså sannolikt till att det relativa och absoluta löneläget försämras ytterligare för anställda i kvinnodominerade arbetaryrken, som redan i dag har de lägsta lönerna. Det gör att sämre ekonomiska villkor skulle bli verklighet främst inom yrken som till exempel hotell och restaurang, städ, detaljhandel och vård och omsorg.

Om en ”låglönestrategi” genomdrivs är det alltså de redan lägst betalda jobben på svensk arbetsmarknad som skulle betalas ännu mindre. Det betyder att det är de individer och grupper som redan nu har sämst ekonomi som skulle få betala ett högt pris.

¹³ Vi menar att det är ett rimligt att ifrågasätta att mycket låga löner skulle leda till heltidsanställningar. Det baserar vi på att arbetskraft inte är vilken vara som helst. Det finns flera faktorer utöver lön, som påverkar arbetsgivares efterfrågan på arbetade timmar. Om arbetskraften blir billigare är det därmed inte säkert att det leder till ökad efterfrågan på fler arbetade timmar.

LOs förslag för omfördelning av tid, makt och pengar

Arbetarkvinnors rätt till ett hållbart arbete, ekonomisk självständighet och full sysselsättning kan lätt relativiseras. I synnerhet rätten till ekonomisk självständighet har utmanats ytterligare under hösten 2015 och början av 2016. Detta genom alla de röster som på senare tid har höjts för sänkta lägstralöner, där särskilt privat och offentlig tjänstesektor är måltavlan. Det sammanfaller med de arbeten som är kvinnodominerade och redan lägst betalda på svensk arbetsmarknad. Sänkta lägstralöner skulle få genomgripande negativ betydelse särskilt för kvinnor, men också för utrikes födda.

Mot bakgrund av löner och löneskillnader år 2014 tillsammans med högst troliga effekter av sänkta lägstralöner för särskilt kvinnodominerade arbetaryrken, blir LOs fackligfeministiska slutsats att det måste finnas vissa *absoluta* minimikrav på en jämställdhet som har anspråk på att omfatta alla kvinnor och män, oberoende av klass och etnicitet.

Politiker och arbetsgivare såväl som fackföreningsrörelsen behöver mötas runt allas rätt till ett hållbart arbete, ekonomisk självständighet och full sysselsättning. En politik som ställer sig vid sidan av eller i bästa fall inriktar sig på resursstarka grupper är otillräcklig. En arbetsgivarpolitik som envetet söker billigare och mer flexibel arbetskraft underminerar vilka goda jämställdhetspolitiska ambitioner som helst. Fackliga strategier som underlåter att uppmärksamma och prioritera de brister som finns inom kvinnodominerade branscher återskapar och förstärker de skillnader i tid, makt och pengar som finns mellan kvinnor och män och som fördjupas av klass och etnicitet.

En ytterligare begränsad möjlighet till ekonomisk självständighet i kvinnodominerade arbetaryrken skulle allvarligt urgröpa Sveriges höga jämställdhetspolitiska ambitioner och målsättningar. Tiden, makten och pengarna måste fortfarande fördelas mer likvärdigt.

Tiden

Makten över tiden och fördelningen av tid i betalt och obetalt arbete måste fördelas jämnare mellan kvinnor och män i arbetar- och tjänstemannayrken. LO vill att:

- **Heltid görs till norm på hela arbetsmarknaden.** Deltidsnormen i kvinnodominerade arbetaryrken måste brytas. Skattefinansierade verksamheter ska gå i bräsch för utvecklingen och bör avtala om heltidsnorm inom sina branscher.
- **Föräldraförsäkringen delas mer lika mellan föräldrarna.** LO ser positivt på den nya föräldraförsäkringsutredningen, och kommer bland annat att vara pådrivande för en fortsatt individualisering av föräldraledigheten.
- **Allmän förskola införs från två års ålder och barnomsorg på obekväma arbetstider.** Skollagen förändras så att barn till föräldralediga och arbetslösa erbjuds 30 timmars förskola per vecka respektive att kommunerna har en skyldighet att erbjuda barnomsorg på kvällar, nätter och helger.
- **De generella välfärdslösningarna förstärks genom satsningar på högkvalitativa och gemensamt finansierade välfärdstjänster.** Tillgången till äldreomsorg måste säkerställas. Det är särskilt viktigt för kvinnors rätt till full och hög sysselsättning. Tillgången till äldreboenden måste öka.
- **Skattesubventionerade hushållsnära tjänster avskaffas.** Dessa brukar vanligen sägas vara viktiga för att höja sysselsättningen bland kort utbildade kvinnor. Långt mycket

viktigare är utbildningssatsningar och goda möjligheter att kombinera arbete och omsorg.

Makten

Makten över arbetet måste fördelas mer jämnt mellan arbetstagare och arbetsgivare så att kvinnor och män i arbetar- och tjänstemannayrken har trygga och bra arbetsvillkor. LO vill att:

- **Anställningstryggheten stärks.** Otryggheten i kvinnodominerade arbetaryrken måste brytas. Tidsbegränsade anställningar ska endast användas om det finns objektiva skäl. Upprepade, på varandra följande, korta visstidsanställningar hos samma arbetsgivare ska inte vara tillåtna.
- **Det förebyggande arbetsmiljöarbetet förbättras.** Politiken såväl som arbetsgivarna måste ta ett större ansvar. Särskilda satsningar på små arbetsplatser och kvinnodominerade sektorer måste komma till stånd. Det måste vara möjligt att jobba fram till pensionen även för kvinnor i arbetaryrken.
- **Kvinnors makt över arbetet stärks genom satsningar på ökad bemanning och resurser i verksamheter som finansieras med skattemedel.** LO föreslår kraftfulla investeringar i samhället, i bostäder och infrastruktur såväl som i vård, skola och omsorg.

Pengarna

Pengarna måste fördelas mer jämnt mellan kvinnor och män i arbetar- och tjänstemannayrken. LO vill att:

- **Lägstalönerna prioriteras.** Ett av LOs långsiktiga lönepolitiska mål är att samtliga kollektivavtalade lägstalönenivåer för vuxna, som inte är under upplärning, ska motsvara minst 75 procent av månadslönen (grundlönen) för arbetare. LO-förbunden ska dessutom generellt verka för att lägstalönerna i genomsnitt ökar procentuellt mer än den genomsnittliga månadslönen.
- **Arbetsmarknadens parter tar ett betydligt större ansvar för jämställda löner.** LOs uppgift är att vara pådrivande för omfördelning, erkännande och uppvärdering av kvinnors arbeten. Yrken och yrkeskompetenser i mansdominerade branscher värderas fortfarande högre än yrken och yrkeskompetenser i kvinnodominerade branscher.
- **Regeringen tar stort ansvar för att driva en politik som leder till jämlika ekonomiska villkor.** Regeringens mål för den ekonomiska jämställdheten är att kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut. Det förpliktigar och kräver en klass- och etnicitetsmedveten jämställdhetspolitisk agenda.

Referenser

Carlén, Thomas (2014) *Den ”nya” strukturomvandlingen – Jobbpolariseringen och konkurrensen om jobben*, Rapport nr 5, Full sysselsättning och solidarisk lönepolitik, Landsorganisationen i Sverige, september 2014

Forslund, Anders, Hensvik, Lena, Nordström Skans, Oskar & Westerberg, Alexander (2012) *Kollektivavtalen och ungdomarnas faktiska begynnelselöner*, IFAU, Rapport 2012:19

Kommunal (2016) *Flexibilitetens pris: En rapport om anställningstrygghet i privat och offentlig vård och omsorg 1987-2015*, Kommunal, februari 2016

Konjunkturinstitutet (2007) *Lönebildningsrapporten 2007*, Konjunkturinstitutet, november 2007

Konjunkturinstitutet (2010) *Lönebildningsrapporten 2010*, Konjunkturinstitutet, oktober 2010

LO (2013) *Lönerapport år 2013 – Löner och löneutveckling år 2000-2012 efter klass och kön*, Landsorganisationen i Sverige, september 2013

LO (2014a) *Sveriges jämställdhetsbarometer 2014 – Tid, makt och pengar*, Landsorganisationen i Sverige, mars 2014

LO (2014b) *Lönerapport år 2014 – Löner och löneutveckling år 1913-2013 efter klass och kön*, Landsorganisationen i Sverige, september 2014

LO (2015a) *Sveriges jämställdhetsbarometer 2015 – Tid, makt och pengar* Landsorganisationen i Sverige, mars 2015

LO (2015b) *Lönerapport år 2015 – Löner och löneutveckling år 1913-2014 efter klass och kön*, Landsorganisationen i Sverige, november 2015

LO (2016) *Sänkta lägsta löner – ett sidospår i etableringsfrågan*, Landsorganisationen i Sverige, januari 2016

Medlingsinstitutet (2016) *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2015, Medlingsinstitutets årsrapport*, Medlingsinstitutet, februari 2016

Vedin, Ulrika (2015) *I skuggan av hög arbetslöshet – om flykting- och anhöriginvandrades arbetsmarknadsetablering*, Rapport nr 20, Full sysselsättning och solidarisk lönepolitik, Landsorganisationen i Sverige, april 2015

Bilaga. Löner i branscher och sektorer år 2014

Månadslöner för heltid och faktiska månadslöner i arbetaryrken 2014

Kronor i genomsnitt per månad, före skatt (brutto)

	Andel kvinnor	Kvinnor			Män		
		Månadslön för heltid	Tjänstgöringsgrad av heltid	Faktisk månadslön	Månadslön för heltid	Tjänstgöringsgrad av heltid	Faktisk månadslön
Privat sektor							
G (47). Detaljhandel	67%	23 400 kr	68%	15 912 kr	24 700 kr	79%	19 513 kr
I. Hotell och restauranger	56%	21 600 kr	74%	15 984 kr	23 100 kr	81%	18 711 kr
P. Utbildningsväsendet	82%	21 600 kr	82%	17 712 kr	22 800 kr	83%	18 924 kr
N. Uthyrning, fastighetservice m fl	40%	21 900 kr	84%	18 396 kr	24 000 kr	92%	22 080 kr
A. Jordbruk, skogsbruk och fiske	26%	22 200 kr	84%	18 648 kr	24 500 kr	95%	23 275 kr
Q. Vård och omsorg, socialtjänst	76%	23 700 kr	80%	18 960 kr	23 600 kr	81%	19 116 kr
L. Fastighetsbolag, fastighetsförvaltare	24%	23 000 kr	89%	20 470 kr	27 800 kr	96%	26 688 kr
G (46). Partihandel	28%	24 300 kr	87%	21 141 kr	26 800 kr	95%	25 460 kr
H. Transport och magasinering	15%	24 900 kr	86%	21 414 kr	25 400 kr	92%	23 368 kr
F. Byggindustri	3%	25 200 kr	85%	21 420 kr	29 700 kr	99%	29 403 kr
C. Tillverkningsindustri	18%	24 400 kr	94%	22 936 kr	26 900 kr	98%	26 362 kr
Offentlig och statlig sektor							
Kommunal sektor	81%	22 200 kr	77%	17 094 kr	22 700 kr	83%	18 841 kr
Landstingskommunal sektor	78%	23 000 kr	84%	19 320 kr	22 900 kr	89%	20 381 kr
Statlig sektor	31%	23 100 kr	86%	19 866 kr	23 300 kr	93%	21 669 kr
Arbetaryrken i genomsnitt	46%	22 900 kr	78%	17 862 kr	26 300 kr	93%	24 459 kr

Källa: LO 2015 och SCB/LINDA 2013 samt egna beräkningar

Månadslöner för heltid och faktiska månadslöner i tjänstemannayrken 2014

Kronor i genomsnitt per månad, före skatt (brutto)

	Andel kvinnor	Kvinnor			Män		
		Månadslön för heltid	Tjänstgöringsgrad av heltid	Faktisk månadslön	Månadslön för heltid	Tjänstgöringsgrad av heltid	Faktisk månadslön
Privat sektor							
I. Hotell och restauranger	62%	27 300 kr	95%	25 935 kr	30 500 kr	96%	29 280 kr
P. Utbildningsväsendet	67%	29 100 kr	90%	26 190 kr	32 200 kr	90%	28 980 kr
N. Uthyrning, fastighetservice m fl	54%	30 100 kr	93%	27 993 kr	36 000 kr	95%	34 200 kr
F. Byggindustri	28%	31 100 kr	93%	28 923 kr	41 100 kr	99%	40 689 kr
H. Transport och magasinering	45%	32 500 kr	93%	30 225 kr	41 700 kr	97%	40 449 kr
G (47). Detaljhandel	54%	32 400 kr	94%	30 456 kr	38 200 kr	98%	37 436 kr
Q. Vård och omsorg, socialtjänst	76%	34 000 kr	90%	30 600 kr	39 500 kr	93%	36 735 kr
L. Fastighetsbolag, fastighetsförvaltare	54%	34 100 kr	96%	32 736 kr	48 200 kr	99%	47 718 kr
C. Tillverkningsindustri	30%	37 100 kr	97%	35 987 kr	44 200 kr	99%	43 758 kr
G (46). Partihandel	34%	38 000 kr	95%	36 100 kr	43 500 kr	99%	43 065 kr
J. Information och kommunikation	29%	38 300 kr	96%	36 768 kr	42 500 kr	99%	42 075 kr
K. Finans- och försäkringsverksamhet	52%	39 200 kr	94%	36 848 kr	54 200 kr	98%	53 116 kr
Offentlig och statlig sektor							
Kommunal sektor	76%	29 800 kr	89%	26 522 kr	31 400 kr	91%	28 574 kr
Landstingskommunal sektor	79%	32 800 kr	90%	29 520 kr	44 200 kr	94%	41 548 kr
Statlig sektor	55%	33 400 kr	95%	31 730 kr	37 000 kr	96%	35 520 kr
Tjänstemannayrken i genomsnitt	54%	32 900 kr	92%	30 268 kr	40 900 kr	97%	39 673 kr

Källa: LO 2015 och SCB/LINDA 2013 samt egna beräkningar



Rapporterna kan hämtas som pdf-dokument på LOs hemsida eller
beställs från LO-distribution:
lo@strombergdistribution.se
Telefax: 026-24 90 26

Mars 2016
ISBN 978-91-566-3142-9
www.lo.se

FOTO: Lars Forsstedt