

En rapport från Feministiskt Initiativ

# **Jämställdhetsfond för jämställda löner**

8 juli 2010



## Innehåll

<b>Sammanfattning</b> .....	<b>3</b>
Feministiskt initiativ föreslår .....	3
<b>Bakgrund</b> .....	<b>4</b>
Oförändrat lönegap .....	4
<b>Talet om den ”verkliga diskrimineringen”</b> .....	<b>5</b>
De rödgröna: den offentliga sektorn i fokus .....	5
Alliansen: konkurrensutsättning av offentlig sektor .....	6
Samma tankefel hos vänster och höger .....	6
<b>Jämställdhetsfond</b> .....	<b>7</b>
Förslaget .....	7
Effekter på kvinnors löner .....	7
Effekter på övrig lönebildning – mäns ansvar .....	8
<b>Fler förslag för jämställda löner</b> .....	<b>9</b>
Tydligt uppdrag till medlingsinstitutet .....	9
Diskrimineringslagen och DO .....	9
Förstärk kvinnors position på arbetsmarknaden .....	9
<b>Källhänvisning</b> .....	<b>10</b>

## Sammanfattning

Kvinnors månadslön för en heltidstjänst är i genomsnitt 4 700 kronor lägre än mäns.<sup>i</sup> Sammanlagt saknas det över 70 miljarder i kvinnors lönekuvert för att kvinnor ska ha lika hög lön som män.<sup>ii</sup> Vår gemensamma välfärd och stora delar av handeln och restaurangbranschen subventioneras i dag genom att kvinnors arbetskraft konsekvent reas ut.

Att avskaffa de diskriminerande löneskillnaderna mellan män och kvinnor är en central fråga för en feministisk politik. Lönen är ett tydligt uttryck för hur mäns och kvinnors arbete värderas – och i förlängningen för hur män och kvinnor i sig värderas.

Den svenska jämställdhetspolitiken och den svenska lönebildningsmodellen har inte förmått komma tillrätta med arbetsmarknadens ogenererade produktion av rosa och blå löner, en värdediskriminering där det rosa konsekvent förblir bara ”nästan” lika mycket värt som det blå.

För att bryta dödläget och respektera halva befolkningens krav på ekonomisk och demokratisk rättvisa måste de tomma löftena ersättas med seriösa jämställdhetsinsatser. Insatser som uppvärderar kvinnors arbete och låter staten, arbetsgivarna och männen vara med och dela på kostnaden.

### Feministiskt initiativ föreslår

- att hela arbetsgivarkollektivet tillsammans med staten finansierar en jämställdhetsfond som betalar ut ett jämställdhetsbidrag till arbetsgivare som höjer kvinnors löner. Fonden finansieras via en höjd arbetsgivaravgift med en halv procentenhet och ett lika stort statligt tillskott. Kostnaden för statskassan för denna reform uppgår till ca 5 miljarder kronor per år.
- att Medlingsinstitutets uppdrag ändras så att jämställda löner prioriteras före institutets andra uppdrag.
- att Diskrimineringslagen ändras, så att kravet på årliga lönekartläggningar återinförs, liksom regeln att bara arbetsgivare med färre än tio anställda undantas kravet på att skriftligen kunna redovisa lönekartläggningen.
- att det införs sanktioner mot de arbetsgivare som inte bryr sig om att följa lagens krav på lönekartläggningar och jämställdhetsplaner.
- att mål om lönediskriminering avgörs i en domstol med opartiska ledamöter varav minst hälften ska vara kvinnor.
- att föräldraförsäkringen individualiseras.

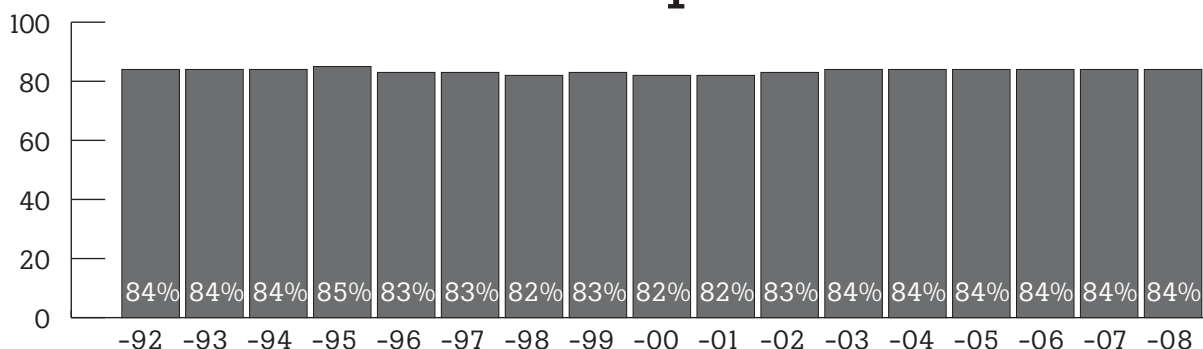
## Bakgrund

### Oförändrat lönegap

Trots många år av debatt och utfästelser från såväl arbetsmarknadens parter som politiker har inga tydliga resultat i form av minskade löneskillnader på nationell statistisk nivå.

Verkligheten är att löneskillnaden har varit i stort sett oförändrad under tre decennier. Dagens nivå är densamma som 1981. Då hade kvinnorna 83 procent av männens löner, efter att tidigare ha närmat sig männen successivt. Till exempel hade kvinnor år 1968 endast 72 procent av mäns löner.<sup>iii</sup>

## Kvinnors löner i procent av mäns



Källa: SCB<sup>iv</sup>

En vanlig invändning mot politiska krav på lönehöjningar för kvinnor är att staten inte ska bedriva lönepolitik och att den svenska modellen, där arbetsmarknadens parter står för lönebildningen, bör respekteras och bevaras. Arbetsmarknadens parter, särskilt facken, brukar också intyga att de tar sitt ansvar genom att prioritera kvinnors löner. Inte heller detta har dock resulterat i någon synbar minskning av löneskillnaderna.

De etablerade partierna har i valrörelse efter valrörelse lovat att angripa löneskillnaderna utan att något hänt. Ett tydligt exempel stod Göran Persson för i valrörelsen för fyra år sedan. I Ekots partiledarutfrågning lät det så här: ”Vi kan vara överens om så pass mycket att vi ska inrikta oss på att de ska minska. Om vi sedan lyckas nå dit fram där vi kan säga att vi fått bort löneskillnaderna törs jag inte lova, men dit ska vi naturligtvis.”<sup>v</sup>

Lönegapet förutsätter och förstärker den starka könssegregeringen på arbetsmarknaden. Mer än 83 procent av alla kvinnor och män arbetar inom yrken där det finns mer än 60 procent av det antalsmässigt dominerande könet.<sup>vi</sup> Den könssegregerade arbetsmarknaden skapar stora hinder för ekonomisk utveckling och individuell valfrihet.

Enligt ett EU-direktiv från så tidigt som 1975 gäller likalöneprincipen både lika och likvärdigt arbete och det åligger medlemsstaterna att vidta de åtgärder som behövs för att säkerställa att bestämmelser i kollektivavtal, löneskalor, löneavtal eller individuella anställningsavtal inte strider mot likalöneprincipen.<sup>vii</sup> I klartext betyder det att ”systemfel” ska rättas till med ”systemåtgärder”.

## Talet om den ”verkliga diskrimineringen”

Ibland sägs det att den ”verkliga diskrimineringen” är mycket mindre än lönegapet på 16 procent. Då menar man att en hel del av skillnaden beror på att grupperna kvinnor och män arbetar inom olika yrken och inom olika delar av arbetsmarknaden. Genom att beakta dessa skillnader – till exempel genom att tänka sig att det finns lika många manliga som kvinnliga förskollärare i offentlig sektor – kan man statistiskt räkna fram hur stor löneskillnaden skulle ha varit om kvinnor och män arbetat i samma yrken och i samma delar av arbetsmarknaden. När Medlingsinstitutet har gjort detta har man funnit att det kvarstår en ”oförklarad” löneskillnad mellan kvinnor och män på 7 procent.<sup>viii</sup>

Den som resonerar på detta sätt menar alltså att bara 6 procentenheter av det totala lönegapet på 16 procent beror på kön, resten framförallt på att män och kvinnor arbetar inom olika yrken och sektorer. Den som på detta sätt räknar fram en lägre löneskillnad än 16 procent missar två viktiga saker: För det första är det uppenbart att den lägre värderingen av traditionella kvinnoyrken hänger ihop med synen på kvinnor och män. Det är ingen slump att just de yrken som många kvinnor arbetar i är lågt värderade! Tvärtom har det visat sig att lönen i en yrkesgrupp påverkas negativt när andelen kvinnor i yrket ökar.

För det andra riskerar könsdiskrimineringen att relativiseras. Genom att tala om ”bara” 7 procent riskerar vi att framställa en ”liten” löneskillnad som oproblematisk. Dåvarande LO-ekonomen Anna Thoursie har visat vad ”små” löneskillnader betyder med ett exempel som bygger på en kvinna som idag har en månadslön på 15 600 och en man som tjänar 16 100 i månaden. Deras lönegap är ”bara” 3 procent: hennes lön motsvarar 97 procent av hans. Men efter 40 år kommer han att efter skatt ha tjänat mer än kvarts miljon kronor mer än hon.<sup>ix</sup>

### De rödgröna: den offentliga sektorn i fokus

De rödgröna partierna står till övervägande del tomhänta när det gäller en politik för att utjämna lönegapet mellan kvinnor och män.<sup>x</sup> Det visade inte minst Socialdemokraternas jämställdhetspolitiska talesperson Claes Borgström när han i SvD nyligen (24/9) inledde en debattartikel med insikten om att ”en av de största utmaningarna som en rödgrön regering måste anta, är konkreta förslag för att löneskillnaderna mellan kvinnor och män ska minska” – och sedan inte framförde andra förslag på området än en återgång till diskrimineringslagens tidigare mer omfattande krav på lönekartläggningar. Vi är helt överens om att lagkravet på lönekartläggningar åter bör skärpas efter regeringens nedmontering, men det är naivt att tro att det kravet gör mer än skrapar på ytan när det gäller de strukturella löneskillnaderna. Annars borde lönegapet rimligen ha börjat täppas igen under alla de år då lagen krävde lönekartläggningar varje år av arbetsgivare som har 10 eller fler anställda.

Bland de rödgröna är det i stället Vänsterpartiet som kommit närmast en politik för ett minskat lönegap, när de förordat att kommuner och landsting tillförs mer pengar.<sup>xi</sup> Tanken är att mer resurser till den kvinnodominerade offentliga sektorn ska leda till att lönerna höjs inom vård, skola och omsorg. Denna strategi för höjda kvinnolöner bortser dock helt från de underbetalda kvinnorna inom den privata sektorn, såsom handeln och hotell- och restaurangbranschen. Samtidigt vet vi av erfarenhet att inte ens resurstillskotten till offentlig sektor under tidigare regeringar har resulterat i ett minskat lönegap – av det enkla skälet att kvinnors löner inte har prioriterats framför andra behov i den offentliga sektorn. Därmed upprepas ett gammalt och känt patriarkalt mönster där första budet lyder: Kvinnors intressen får vänta – först tar vi de ”riktiga” politiska frågorna!

Mer resurser till den offentliga sektorn kommer alltid från skatteintäkter. Därför är vänsterns strategi för höjda kvinnolöner klassisk vänsterpolitik i feministisk skrud: flytta pengar från individ till kollektiv, från privat till offentlig konsumtion.

### **Alliansen: konkurrensutsättning av offentlig sektor**

Alliansens politik inför valet 2010 för jämställdhet saknar alla spår av åtgärder mot de strukturella löneskillnaderna.<sup>xiii</sup> Det borgerliga svaret på lönefrågan har annars tidigare ofta varit att den offentliga sektorn ska konkurrensutsättas och privatiseras. Kvinnors låga löner i den offentliga sektorn har antagits bero på att de inte har någon annan arbetsgivare att välja. Den privatiseringsvåg som svept över välfärdssektorn har dock inte lett till att lönegapet minskat. Och inom handeln och restaurangbranschen är lönerna extremt låga, trots privata arbetsgivare. Konkurrensen mellan Willys, Ica och Lidl gör inte automatiskt att de handelsanställdas löner stiger.

### **Samma tankefel hos vänster och höger**

Det är som om både högern och vänstern stirrar sig blinda på de låga kvinnolönerna i den offentliga sektorn och missar kvinnorna i den privata sektorn. Förklaringen är enkel: därigenom kan de båda se den egna politiska ryggradsreflexen som den rätta universalmedicinen även i detta fall: i vänsterns fall mer resurser till den offentliga sektorn, i högerens fall det omvända i form av privatiseringar.

Men verkligheten är att inget av recepten tycks fungera. Medan höger och vänster i valrörelse efter valrörelse träter med kvinnors löner som argument består lönegapet intakt. En framgångsrik feministisk politik måste istället angripa lönegapet på ett seriöst sätt – bortom traditionella höger- och vänsterståndpunkter.

## Jämställdhetsfond

Att höja kvinnors löner till samma nivå som männens – alltså att ”täppa igen” lönegapet – skulle innebära att den samlade årliga lönesumman skulle stiga med ca 70 miljarder kronor, förutsatt att männens löner inte sänks. Och en sådan lönesänkning för män är givetvis ett orealistiskt scenario. Resurserna som behövs för att täppa igen lönegapet bör i stället tillföras successivt i samband med att avtalsrörelserna fördelar resultatet av tillväxten i form av utrymme för löneökningar.

Formerna för detta återstår ännu till stor del att skapa. Vad vi vet säkert är att hittillsvarande former och arbetssätt inte alls räcker till. Arbetsmarknadens parter klarar inte av att på egen hand åtgärda den diskriminerande ordning som blivit resultatet av deras beslut. Därför förordar vi som enda politiska parti ett konkret förslag som skulle frigöra resurser till höjda kvinnolöner. Vi menar att staten, arbetsgivarna och männen måste vara med och betala för de höjda kvinnolönerna.

### Förslaget

Vi vill inrätta en jämställdhetsfond som omfördelar pengar mellan arbetsgivare för att finansiera höjda löner i kvinnodominerade arbeten och sektorer. En höjning av arbetsgivaravgiften med en halv procentenhet – en jämställdhetsavgift – läggs på alla arbetsgivare. Samtidigt bidrar staten med samma summa, 4 miljarder kronor. Pengarna fördelas ut till arbetsgivare för att höja lönerna i kvinnodominerade yrken. Ett relativt enkelt ansökningsförfarande ska ge tillgång till detta jämställdhetsbidrag i form av ett fast årligt belopp per anställd som omfattas av arbetsgivarens planerade lönehöjning. Beloppets storlek beror på hur många arbetsgivare som ansöker om bidraget.

I ansökan ska arbetsgivaren intyga att pengarna kommer att gå till att höja kvinnors löner eller lönerna inom kvinnodominerade yrken, höjningar som går utöver löneutvecklingen för antingen för hela arbetsmarknaden eller för arbetsgivarens manliga anställda. Lönehöjningarna kontrolleras sedan i efterhand av jämställdhetsfonden. Arbetsgivare som inte lever upp till utfästelserna blir återbetalningsskyldiga. I övrigt fastställs lönerna som hittills av arbetsmarknadens parter.

Jämställdhetsbidraget delas ut årligen. Efter tre år med maximalt bidrag påbörjas en utfasning som landar på noll efter ytterligare tre år. För att administrera resursöverföringen behövs en väl fungerande och effektiv jämställdhetsfond. Liksom när det gäller andra stora och angelägna transfereringar, till exempel socialförsäkringarna, behöver staten finansiera administrationen.

### Effekter på kvinnors löner

Om jämställdhetsfondens intäkter skulle fördelas jämnt mellan alla kvinnor skulle det innebära utrymme för en löneökning med ca 600 kronor i månaden, det vill säga ungefär 13 procent av det nuvarande genomsnittliga lönegapet på 4 300.

Men hur stora effekter jämställdhetsfonden får för en enskild kvinna beror på hur hennes arbetsgivare agerar samt hur stort antal ansökningar som jämställdhetsfonden får in. Storleken på jämställdhetsbidraget beror ju på hur många arbetsgivare som ska vara med och dela på den totala summan. Av olika skäl kommer ett antal arbetsgivare med varierande storlek

troligen att avstå från att söka, vilket gör att det verkliga utrymmet för löneökningar ökar för de kvinnor vars arbetsgivare söker och beviljas jämställdhetsbidrag.

Men jämställdhetsfonden kommer att påverka lönen för alla kvinnor genom att den blir ett viktigt smörjmedel i en omfattande omstrukturering av lönerna på hela arbetsmarknaden i riktning mot jämställdhet. Lönekonkurrensen kommer att tvinga upp lönerna i kvinnodominerade yrken också hos de arbetsgivare som inte söker och beviljas jämställdhetsbidrag. Hur stor denna effekt blir för ett enskilt yrke beror framförallt på tillgången och efterfrågan på arbetskraft inom yrket.

### **Effekter på övrig lönebildning – mäns ansvar**

Jämställdhetsfonden innebär att den totala lönesumman i samhället ökar, förutsatt att inga andra förändringar sker. Detta riskerar att driva upp inflationen, med negativa effekter för samhällsekonomin. Såväl fack som arbetsgivare brukar dock i varje avtalsrörelse ta ansvar för att de samlade löneökningarna inte överstiger produktivitetsökningarna på ett sådant sätt att det hotar målet om en låg inflation. Förslaget om en jämställdhetsfond förutsätter att detta sker även fortsättningsvis och att fack och arbetsgivare tar ansvar för att kompensera för den jämställdhetsfondens tillskott genom att i någon mån bromsa löneutvecklingen inom manligt dominerade yrken och sektorer. På det sättet kan männen solidariskt ta ansvar för jämställda löner inom ramen för en balanserad ekonomisk utveckling med låg inflation. Vi är övertygade om att det finns ett stort stöd för en sådan utveckling även bland män.



## Fler förslag för jämställda löner

Feministiskt initiativs politik tar ett helhetsgrepp på löneskillnader, arbetsvillkor och arbetsdelning mellan kvinnor och män både i förvärvsarbete och i hemmet. Sammantaget kommer våra förslag att innebära radikala förändringar för kvinnors och mäns liv och ekonomiska villkor.

### **Tydligt uppdrag till medlingsinstitutet**

Det statliga Medlingsinstitutet har i uppdrag att verka för ”en väl fungerande lönebildning”, bland annat i form av jämställda löner mellan kvinnor och män. Samtidigt går Medlingsinstitutets direktiv också ut på att exportindustrin, det vill säga mansdominerade yrken, bör vara löneledande. Det är uppenbart att Medlingsinstitutet hittills inte lyckats få till stånd en väl fungerande lönebildning för halva befolkningen. Feministiskt initiativ föreslår att Medlingsinstitutets uppdrag ändras så att jämställda löner prioriteras före andra uppdrag.

### **Diskrimineringslagen och DO**

Feministiskt initiativ vill återställa diskrimineringslagen till de tidigare bestämmelserna så att kraven på lönekartläggningar och handlingsplaner ska gälla fullt ut varje år och för alla arbetsgivare med minst tio anställda.

Feministiskt initiativ föreslår också att mål om könsdiskriminering avgörs i en domstol med opartiska ledamöter varav minst hälften ska vara kvinnor. Idag avgörs lönediskrimineringsfrågor ytterst av Arbetsdomstolen, som består av ledamöter utsedda av arbetsmarknadens parter. Men ofta är det ju just arbetsmarknadens parter själva som skapat den lönediskriminerande situationen. Lönediskrimineringsfrågor borde avgöras av människor om inte kan misstänkas ha kopplingar till de aktörer som misstänks ha diskriminerat.

### **Förstärk kvinnors position på arbetsmarknaden**

Kvinnors lägre löner är också uttryck för en skev arbetsdelning mellan män och kvinnor när det gäller såväl betalt som obetalt arbete. För att råda bot på detta krävs att män tar ett större ansvar för hem och barn och att kvinnors ges möjlighet att delta i förvärvsarbete på samma villkor som män. Ett exempel på Feministiskt initiativs övriga politik för att åstadkomma detta är kravet på individualiserad

## Källhänvisning

---

- <sup>i</sup> Medlingsinstitutet: Avtalsrörelsen och lönebildningen 2009.
- <sup>ii</sup> Uppgiften bygger på en utredning som Riksdagens utredningstjänst lät utföra åt Gudrun Schyman när hon satt i riksdagen som politisk vilde. Riksdagens utredningstjänst byggde sin utredning på dåtidens löneskillnad, som alltså är större i kronor och ören nu än den var då. (Riksdagens utredningstjänst: PM 2006-07-14, Dnr 2006:1486)
- <sup>iii</sup> Underlag till Valfärdskommittén, SOU 2001:53, kap. 4.
- <sup>iv</sup> [http://www.scb.se/Pages/TableAndChart\\_\\_\\_\\_149083.aspx](http://www.scb.se/Pages/TableAndChart____149083.aspx) Hämtad 2010-06-17
- <sup>v</sup> SR Ekot 21 augusti 2006. <http://www.sr.se/Ekot/artikel.asp?artikel=920180> Hämtad 2010-05-29.
- <sup>vi</sup> SCB: På tal om kvinnor och män 2008.
- <sup>vii</sup> <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31975L0117:SV:HTML> Hämtad 2010-06-18
- <sup>viii</sup> Medlingsinstitutet: Kvinnors och mäns löner jämförda yrke för yrke, 2006.
- <sup>ix</sup> LO 2004: Anna Thoursie ”Varför tjänar kvinnor mindre? – Handbok i lönediskriminering” Beräkningen bygger på att både mannen och kvinnan får 2 procent reallöneökning varje år och att de betalar 30 procent i skatt.
- <sup>x</sup> Sökningar på Socialdemokraternas, Vänsterpartiets och Miljöpartiets webbplatser samt på bloggen Rödgrönt samarbete, juni 2010. Sökord: lönegap, jämställda löner, lönediskriminering, kvinnolöner.
- <sup>xi</sup> Se bl.a. Sa\_nkt skatt eller ho\_gre lo\_n fo\_r kvinnor? - va\_nsterns va\_g till ra\_ttvisa lo\_ner. Vänsterpartiet 2006. [http://www.vansterpartiet.se/images/stories/media/dokument/rapporter/snkt\\_skatt\\_kvinnolner.pdf](http://www.vansterpartiet.se/images/stories/media/dokument/rapporter/snkt_skatt_kvinnolner.pdf)
- <sup>xii</sup> Allians fo\_r ja\_msta\_ildhet. Alliansen 2010-05-21, <http://www.alliansen.se/wp-content/uploads/2010/05/Allians-for-jamstalldhet.pdf>, hämtad 2010-06-27.