

Motion till riksdagen  
2011/12

av Stina Svensson m.fl. (FI)

## Jämställd arbetsmarknad - jämställda löner

### Innehåll

|  |   |
|--|---|
| 1. Förslag till riksdagsbeslut .....                                   | 2 |
| 2. Sammanfattning .....  | 3 |
| 3. Bakgrund.....   | 3 |
| 3.1 Oförändrat lönegap .....   | 3 |
| 3.2 Standardvägning och talet om den "verkliga diskrimineringen" ..... | 4 |
| 4. Feministiskt initiativs förslag om en jämställdhetsfond.....        | 4 |
| 4.1Förslaget.....  | 4 |
| 4.2 Effekter på kvinnors löner .....                                   | 5 |
| 4.3 Effekter på övrig lönebildning – mäns ansvar .....                 | 5 |
| 5. Fler förslag för jämställda löner .....                             | 6 |
| 5.1 Tydligt uppdrag till Medlingsinstitutet.....                       | 6 |
| 5.2 Diskrimineringslagen och DO .....                                  | 6 |

## 1. Förslag till riksdagsbeslut

- Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att hela arbetsgivarkollektivet tillsammans med staten finansierar en jämställdhetsfond som betalar ut ett jämställdhetsbidrag till arbetsgivare som höjer löner i kvinnodominerande branscher.
- Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att Medlingsinstitutets uppdrag ändras så att jämställda löner prioriteras före institutets andra uppdrag.
- Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om 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.
- Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att det införs sanktioner mot de arbetsgivare som inte bryr sig om att följa lagens krav på lönekartläggningar och jämställdhetsplaner.
- Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att mål om lönediskriminering avgörs i en domstol med opartiska ledamöter varav minst hälften ska vara kvinnor.

## 2. Sammanfattning

Kvinnors månadslön för en heltidstjänst är i genomsnitt 4 400 kronor lägre än mäns.<sup>1</sup> Sammanlagt saknas det över 70 miljarder i kvinnors lönekuvert för att kvinnor ska ha lika hög lön som män.<sup>2</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 ogenerade 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.

## 3. Bakgrund

### 3.1 Oförändrat lönegap

Trots många år av debatt och utfästelser från såväl arbetsmarknadens parter som politiker syns 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 ungefär 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>3</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. 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>6</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>7</sup> I klartext betyder det att ”systemfel” ska rättas till med ”systemåtgärder”.

### **3.2 Standardvägning och talet om den ”verkliga diskrimineringen”**

Ibland sägs det att den ”verkliga diskrimineringen” är mycket mindre än lönegapet på 14,3 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 i yrken och i samma delar av arbetsmarknaden. När Medlingsinstitutet har gjort denna så kallade standardvägning har man funnit att det kvarstår en ”oförklarad” löneskillnad mellan kvinnor och män på 5,9 procent.<sup>19</sup> Men den som på detta sätt räknar fram en lägre löneskillnad än 14,3 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” 5,9 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 en kvarts miljon kronor mer än hon.<sup>20</sup>

## **4. Feministiskt initiativs förslag om en 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 arbets sätt 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 Feministiskt initiativ 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.

### **4.1 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, 5 miljarder kronor. Pengarna fördelas ut till arbetsgivare för att höja lönerna i kvinnodominerade yrken.

Ett ansökningsförfarande ger 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 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. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

#### **4.2 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 14 procent av det nuvarande genomsnittliga lönegapet på 4 400 kronor. 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.

#### **4.3 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.

## 5. Fler förslag för jämställda löner

### 5.1 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 (konkurrensutsatta sektorn), 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. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

### 5.2 Diskrimineringslagen och DO

Alliansregeringen ändrade ordningen genom att införa starka försämringar av lagens krav på upprättande av lönekartläggningar, planer för jämställda löner samt jämställdhetsarbete. Diskrimineringslagen trädde i kraft i januari 2009 och förändrar förutsättningarna för arbetsgivarna att utföra lönekartläggningar. Alliansregeringen har ändrat regeln om lönekartläggning från att tidigare gälla alla arbetsgivares skyldighet att upprätta lönekartläggning varje år till att enbart behöva genomföra en sådan vart tredje år. Dessutom förändrades kravet för upprättande av jämställdhetsplan samt handlingsplan för jämställda löner till att gälla enbart arbetsgivare med mer än 25 anställda där lönekartläggningen endast behöver genomföras vart tredje år. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

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. Det bör också införas kännbara sanktioner för de arbetsgivare som inte följer lagen vad gäller krav på att upprätthålla jämställdhetsplaner och genomföra lönekartläggning. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

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. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Stina Svensson (FI)

Ulrika Hagström (FI)

Marita Strand (FI)