

Jobb i välfärden – en dubbel förlustaffär för välutbildade kvinnor



Inledning

Medarbetarna är välfärdens viktigaste resurs. Det är Vision övertygade om. För att fortsätta ha världens bästa välfärd, så måste våra kommuner och landsting kunna locka till sig de bästa medarbetarna och ge dem rätt förutsättningar. Då håller det inte att kvinnorna ska förlora dubbelt på att arbeta i välfärden – så som det är i dag.

Kommuner och landsting befinner sig mitt i en stor generationsväxling. Fram till 2019 behöver 420 000 nya personer anställas i välfärdssektorn, enligt beräkningar från Sveriges Kommuner och Landsting.

Samtidigt ser vi i Sverige hur den allmänna utbildningsnivån ständigt höjs. Allt fler arbeten kräver högskoleutbildning och medarbetare som går i pension i dag ersätts allt oftare av personer med en högre utbildning. Detta gäller även för välfärdssektorn. Det är en positiv utveckling! Men här finns en rejäl utmaning. Det visar inte minst den här rapporten.

Bilden som tonar fram i vår rapport är att både kvinnor och män förlorar på att arbeta i välfärden. Men kvinnor – och särskilt välutbildade kvinnor – förlorar mest. De strukturella löneskillnader, som vi i Vision länge har pekat på, gör tillsammans med de osakliga löneskillnaderna vi nu visar på, att kvinnorna i välfärden förlorar dubbelt.

Den offentliga sektorn är starkt kvinnodominerad, 80 procent av medarbetarna är kvinnor. Alla, både män och kvinnor som arbetar inom vår välfärdssektor gör ett otroligt viktigt och bra jobb.

För Vision är det självklart att driva på för en mer jämställd arbetsmarknad. En majoritet av våra medlemmar är kvinnor och de flesta av våra medlemmar verkar inom kvinnodominerade områden. Vi ser att kvinnors arbete och traditionellt kvinnliga yrken, branscher och sektorer, värderas lägre och anses mindre betydelsefulla än manliga. För att sätta ljus på vad detta faktiskt innebär har vi i denna rapport tittat på våra egna medlemmar och analyserat vad välfärdens välutbildade medarbetare får ut.

Vi har precis vänt blad i kalendern till år 2014 – men löneskillnaderna som vi kan visa upp andas en annan tidsålder. Om inte offentlig sektor kommer tillrätta med dessa löneskillnader riskerar framtidens kompetensförsörjning att bli en svår nöt att knäcka.



Annika Strandhäll, ordförande Vision

Sammanfattning

I den offentliga sektorn är en överväldigande majoritet av de anställda kvinnor. Utbildningskraven på tjänsterna ökar och samtidigt är kvinnor högre utbildade än män. Såväl högre utbildningskrav som skillnader i utbildningsnivå mellan kvinnor och män är en utveckling som bara spås fortsätta.

Vision har sedan tidigare visat på hur kvinnodominerade branscher, som den offentliga, ligger efter lönemässigt. För jämförbara yrken kan det handla om mångmiljonbelopp som under ett arbetsliv går förlorade för individer som arbetar i den kvinnodominerade offentliga sektorn jämfört med individer som arbetar i den mansdominerade privata sektorn. Det gäller alla, både kvinnor och män, som arbetar i den offentliga sektorn. Hårdast drabbas de välutbildade medarbetarna med kvalificerade tjänster.

I denna undersökning har vi jämfört våra egna medlemmars lön och utbildningsnivå. Här ser vi att kvinnorna som arbetar i landets kommuner, landsting och regioner, förutom att drabbas av de strukturella löneskillnaderna, även förlorar jämfört med männen i samma sektor. Jämför man kvinnor och mäns lön så tjänar männen konsekvent mer än kvinnor med samma utbildningsnivå och ofta mer än kvinnor med en nivå högre utbildning. De drabbas med andra ord också av osakliga löneskillnader.

Skillnaden i lön kan i de fall de inte är direkt osakliga till viss del hänga ihop med olika faktorer, så som olika arbetsuppgifter eller position. Oavsett vilket är det tydligt att kvinnorna, som i högre utsträckning är välutbildade, antingen undervärderas i relation till sin utbildning eller underbetalas i relation till det arbete de gör. Detta är något Vision gärna undersöker vidare tillsammans med arbetsgivarna.

De kvinnor som väljer att arbeta i välfärden drabbas således dubbelt – av strukturella *och* osakliga löneskillnader.

Resultat

- ▶ Akademiskt utbildade kvinnor tjänar i snitt **sju procent mindre** än akademiskt utbildade män.
- ▶ Det innebär en genomsnittlig löneförlust om 26 400 kr per år för akademiskt utbildade kvinnor jämfört med akademiskt utbildade män.
- ▶ Ser man till ålder är skillnaderna mellan kvinnor och män med en akademisk utbildning lägst, **tre procent**, för de unga under trettio och ökar sedan genom arbetslivet. Störst är skillnaden mellan män och kvinnor över 60, då den är **tolv procent**.
- ▶ Ser man istället till utbildning tjänar män konsekvent mer än kvinnor med samma utbildningsnivå. Löneskillnaden varierar **mellan fem och tolv procent beroende** på utbildningsnivå.
- ▶ Män tjänar dessutom i princip konsekvent mer än de kvinnor som har *en nivå högre* utbildning.
- ▶ På alla utbildningsnivåer har **män större lönespridning**. Deras högsta löner ligger högre än kvinnors högsta löner.
- ▶ Akademiskt utbildade män har en lönespridning (mellan den 10e och 90e percentilen) om 80 procent, mot kvinnors 61 procent.
- ▶ Detta ger män större möjlighet till löneutveckling än kvinnor med motsvarande utbildningsnivå.
- ▶ De högst avlönade männen med akademisk utbildning tjänar **tolv procent mer** än de högst avlönade kvinnorna med motsvarande utbildning.

Visions förslag till åtgärder

► **SKL måste ta sitt ansvar som arbetsgivare**

När det gäller medarbetarna i kommuner och landsting bär Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) i sin roll som arbetsgivarorganisation ett stort ansvar. Att den offentligt finansierade och demokratiskt styrda välfärdssektorn är med och upprätthåller löneskillnaderna mellan kvinnor och män är inte acceptabelt. Det finns ett behov av att se över de löneskillnader som finns och arbeta aktivt med åtgärder för att komma tillrätta med dem. Detta är ett arbete som Vision gärna vill göra i samarbete med SKL

► **Lönekartläggningar varje år**

Vision vill se att vi återigen får en lag om att lönekartläggningar ska göras varje år istället för, som nu, vart tredje. I nuläget kräver diskrimineringslagen att arbetsgivare med 25 anställda eller fler genomför en lönekartläggning vart tredje år. Vision tycker istället att det bör gälla för arbetsgivare med tio anställda eller fler och framförallt varje år. Arbetet med lönekartläggning kräver kunskap och kontinuitet, samt goda rutiner på arbetsplatsen. Detta tappas lätt när kartläggningar enbart ska göras vart tredje år. Därutöver ger lönekartläggningar varje år bättre förutsättningar för en god uppföljning av arbetet, som i nuläget kan ta långt mer än de tre utsatta åren.

► **Tillåt de kvinnodominerade sektorerna en högre löneökningstakt.**

Den nuvarande normen för lönebildningen är att den konkurrensutsatta industrin ska sätta märket. Industrinormen är i grunden en god konstruktion, som har bidragit till reallöneökningar. Men det finns ett problem. Den sektor som sätter märket för löneutvecklingen är mansdominerad, vilket gör att den kvinnodominerade sektorn inte kommer ikapp och löneskillnaderna konserveras. För att råda bot på detta krävs att i stället för att bara ta hänsyn till de samhällsekonomiska förutsättningarna, måste normen ta hänsyn till de samhälleliga värden som arbetet innebär. De kvinnodominerade sektorerna tillåtas en högre löneökningstakt, till dess att löneskillnaderna har utjämnats

► **Förändra Medlingsinstitutets roll**

Vision har länge drivit frågan om att Medlingsinstitutet på ett tydligare och mer konkret sätt ska arbeta för jämställda löner. Vision anser därför fortfarande att Medlingsinstitutet bör få en förändrad roll för att göra detta arbete möjligt.

Bakgrund

Löneskillnader på arbetsmarknaden

Strukturella löneskillnader

När vi jämför lönerna mellan olika arbetsmarknadssektorer ser vi att det finns en tydlig strukturell skillnad. I yrke efter yrke, i bransch efter bransch, ligger de anställda i kvinnodominerade verksamheter lönemässigt efter de anställda i mansdominerade verksamheter. Detta är vad man brukar kalla *strukturella löneskillnader*. Det innebär att kvinnors lägre lön i regel inte är ett utslag av diskriminering från enskilda personer eller arbetsplatser, utan av de könsnormer och maktförhållanden som genomsyrar hela samhället, även arbetsmarknaden. Kvinnor och män arbetar i olika sektorer och arbetet i de sektorer som är mansdominerade värderas högre. I sektorer där de flesta är kvinnor tjänar alla, inklusive männen, lägre.

När Vision har jämfört yrken i den mansdominerade privata sektorn med samma yrken i den kvinnodominerade offentliga sektorn visar våra beräkningar att löneskillnaderna rör sig om tusentals kronor i månaden och flera miljoner under ett yrkesliv. Beräkningarna visar dessutom att skillnaderna ökar.¹

Osakliga löneskillnader

Ovanpå dessa strukturella löneskillnader finns också *osakliga löneskillnader*. Här handlar det istället om enskilda personer som har lika kvalifikationer och utför likvärdigt arbete, men där några, oftast kvinnor, får sämre lön på grund av sitt kön. Det kan handla om ren diskriminering, men också om att män och kvinnor ges olika förutsättningar.

En arbetsmarknad i förändring

Fler utbildar sig – och fler utbildade efterfrågas

Under 2000-talet har andelen personer i befolkningen med en högskoleutbildning ökat markant. Läsåret 2009/10 var det nästan 52 000 personer som tog ut en akademisk examen på grundnivå eller avancerad nivå, vilket är 50 procent fler än tio år tidigare.² Jämför man andelen examinerade kan man också se en stor ökning. Läsåret 1999/2000 hade 12 procent av 35-åringarna en minst treårig examen. År 2012 hade andelen stigit till 28 procent.³ Befolkningens utbildningsnivå har alltså ökat stort.

Vi är också i ett läge där allt fler tjänster kräver en eftergymnasial utbildning. Statistiska centralbyrån (SCB) beräknar i sina prognoser att efterfrågan på arbetskraft med eftergymnasial utbildning kommer att öka allra mest. Efterfrågetillväxten på arbetskraft med eftergymnasial utbildning beräknas bli nästan 435 000 personer eller motsvarande 27 procent mellan 2009-2030 för hela arbetsmarknaden.⁴

Kvinnor har högre utbildningsnivå

Kvinnor har i genomsnitt en högre utbildningsnivå än män och andelen kvinnor med en eftergymnasial utbildning är klart högre än andelen män. 2011 hade 32 procent av männen och 41 procent av kvinnorna i åldern 20–64 år en eftergymnasial utbildning. Enligt SCB:s prognoser kommer denna trend att hålla i sig och enligt deras beräkningar förväntas motsvarande andelar vara 40 respektive 54 procent år 2030.⁵

¹ Vision, 2013, <https://vision.se/Opinion/Pressmeddelanden/2013/Vision-Ny-rapport-visar-upp-stora-loneskillnader/>

² Högskoleverkets årsrapport, 2011: 8 R

³ Universitetskanslerämbetets årsrapport, 2013:2

⁴ SCB, Trender och prognoser 2011.

⁵ SCB, Trender och prognoser 2011.

Generationsväxling i offentlig sektor

Strukturella löneskillnader grundar sig i en värdediskriminering, där de yrken och sektorer som är kvinnodominerade värderas lägre. Det ger förutom en bild av kommuner och landsting som otidsenliga även potentiella rekryteringsproblem till sektorn. SKL räknar själva på ett rekryteringsbehov på cirka 420 000 personer mellan 2010-2019⁶ i kommuner och landsting och Arbetsförmedlingen har gjort liknande beräkningar som visar på åldersavgångar på 645 000 personer mellan 2010-2025⁷ i den offentliga tjänstesektorn. Arbetsförmedlingen visar också att det med nuvarande inflöde av yrkesverksamma sker ett tillskott på 465 000 personer. Det innebär att skillnaden mellan inflöde och avgångar under tidsperioden utifrån nuvarande förutsättningar beräknas uppgå till drygt 180 000 personer.

Dagens anställda i kommuner och landsting är till en överväldigande majoritet, 80 procent, kvinnor. När både kompetenskraven i välfärden och andelen välutbildade kvinnor i arbetskraften ökar så är sannolikheten stor att den könsmissiga snedfördelningen åtminstone till viss del kommer att hålla i sig. Men varför ska dessa kvinnor välja arbete i välfärden när det inte värdesätts korrekt? Och varför skulle fler män söka sig till sektorn när deras arbete betalar sig bättre i den privata?

Metod

Rapporten är framtagen med hjälp av Visions egen lönestatistik. Uppgifterna om utbildningsnivå är hämtade från Statistiska centralbyråns (SCB) statistik om utbildningsnivå, vilka har påförts Visions medlemsregister om cirka 120 000 yrkesverksamma individer (per 2013-06-11).

⁶ Här finns Sveriges viktigaste jobb, SKL, 2011

⁷ Arbetsförmedlingen, Ura 2010:5

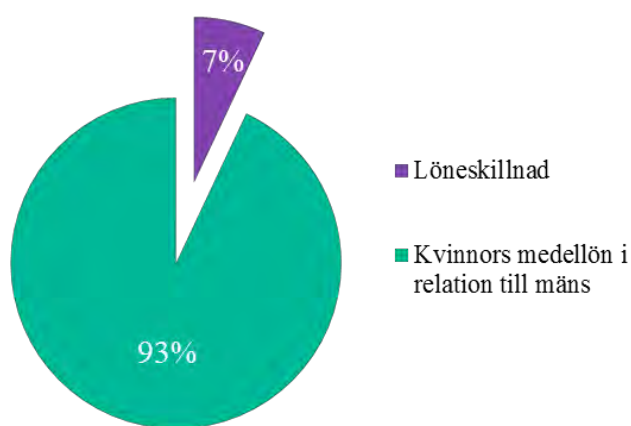
Resultatredovisning

Lönar sig utbildning?

Akademiskt utbildade kvinnor tjänar mindre än akademiskt utbildade män

Akademiskt utbildade kvinnor i kommuner, landsting och regioner tjänar i snitt 93 procent av vad akademiskt utbildade män i kommuner, landsting och regioner gör. De akademiskt utbildade mäns medellön ligger på 30630 kr, medan kvinnornas medellön ligger på 28430 kr. Det innebär en genomsnittlig nettoförlust för de akademiskt utbildade kvinnorna på 26 400 kronor per år.

Diagram 1. Kvinnors medellön i procent av mäns medellön



Skillnaden ökar under arbetslivet

Tabell 1. Medellön för akademiskt utbildade, efter kön och ålder

Ålder	Kvinnor, medellön	Män, medellön	Kvinnors lön i procent av mäns
< 30	24420	25156	97%
31 - 40	27192	28363	96%
41 - 50	28781	30334	95%
51 - 60	29838	32618	91%
61+	30408	34565	88%
Total	28430	30630	93%

I alla åldersgrupper tjänar akademiskt utbildade män mer än kvinnor med samma utbildningsnivå. Skillnaden är mindre i de lägre åldrarna, men män tjänar fortfarande mer. Detta stämmer överens med resultat i andra undersökningar, som visar att akademiskt utbildade män och kvinnor ligger närmare varandra i början av karriären. Sedan drar männen ifrån i början av 30-årsåldern, då många får barn, och skillnaderna håller sedan i sig resten av arbetslivet.⁸ Konsekvent tjänar alltså kvinnor mindre i relation till sin utbildning. Denna skillnad håller i sig – och ökar – genom arbetslivet.

⁸ Saco, Olika kön – olika lön, 2009

Utbildning – en mer lönsam affär för män

Genomgående kan man se att män tjänar mer än vad kvinnor med samma utbildningsnivå gör. Detta samband är konstant, oavsett vilken utbildningsnivå man tittar på. Löneskillnaden rör sig mellan fem och tolv procent.

Tabell 2. Medellön efter utbildningsnivå och kön

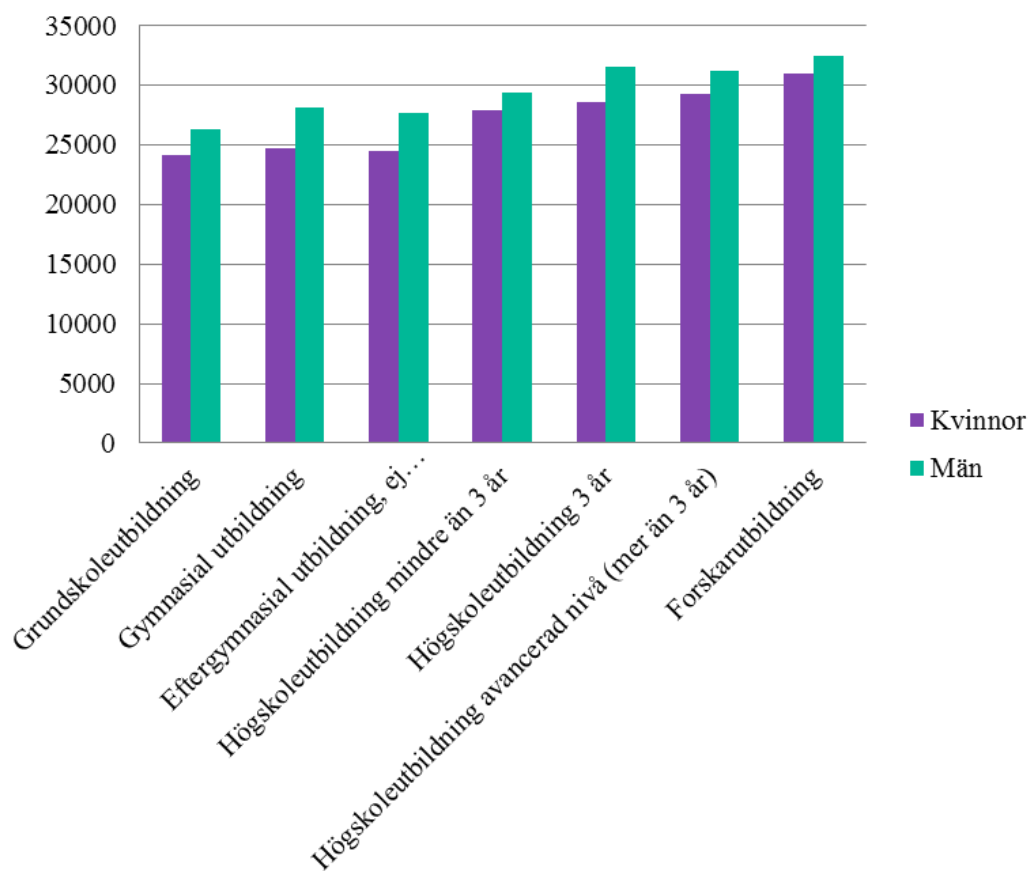
Utbildningsnivå	Kvinnor, medellön	Män, medellön	Kvinnors lön i procent av mäns
Grundskoleutbildning	24215	26287	92%
Gymnasial utbildning	24697	28176	88%
Eftergymnasial utbildning, ej universitet/högskola	24520	27638	89%
Högskoleutbildning mindre än 3 år	27943	29459	95%
Högskoleutbildning 3 år	28660	31588	91%
Högskoleutbildning avancerad nivå (mer än 3 år)	29286	31211	94%
Forskarutbildning ⁹	31051	32535	95%

Vidare kan man se att skillnaderna är så stora att det inte bara är så att män tjänar mer än de kvinnor som har motsvarande utbildning. Det är, med ett undantag, så att män förutom att ha högre lön än de kvinnor som har samma utbildningsnivå, även har ungefär lika hög lön, eller högre, som de kvinnor som har en nivå högre utbildning än vad de har.

Exempelvis tjänar män med en gymnasial utbildning mer än kvinnor med en eftergymnasial utbildning och män med en grundläggande högskoleutbildning tjänar mer än kvinnor med en avancerad högskoleutbildning.

⁹ Lågt antal individer

Diagram 2. Medellön efter utbildningsnivå och kön



Lönespridning – möjlighet till löneutveckling

Det faktum att män tjänar mer än kvinnor med motsvarande utbildningsnivå kan också illustreras genom att undersöka lönespridning. Lönespridning mäts enklast genom dra den lägsta lönen från den högsta i en population och få fram ett intervall, ett lönespann. Då extremt höga eller extremt låga löner kan påverka måttet har vi här istället valt att visa på skillnaden mellan den 10:e och 90:e percentilen.

Här kan man se att kvinnor och mäns lägstalöner inte skiljer sig så stort. Mäns 10e percentil ligger något högre än kvinnors, men skillnaderna är relativt små. Tittar vi på de högsta lönerna är det en helt annan bild som framträder. Mäns 90e percentil ligger däremot högre än kvinnors. De mest välbetalda männen tjänar mer än de mest välbetalda kvinnorna. Männens möjligheter till en god löneutveckling är markant större än kvinnors möjlighet till densamma.

Tittar vi på hela gruppen akademiker i kommuner, landsting och regioner så ligger den 10e percentilen för kvinnor på 22 000 kr, medan den för män ligger på 22 500 kr. Den 90e percentilen för kvinnor ligger på 36 000 kr medan den 90e percentilen för män ligger på 40 700 kr. Det innebär att akademiskt utbildade män har en lönespridning (kvot mellan p10 och p90) om 80 procent mot kvinnors 61 procent.

Tabell 3. Lön och lönespridning, efter utbildningsnivå och kön

Utbildningsnivå	Kön	p10	Medianlön	p90	Medellön	p90/p10
Grundskoleutbildning	Kvinnor	20000	23500	29100	29100	46%
	Män	20100	25400	33600	33600	67%
Gymnasial utbildning	Kvinnor	21000	23800	29500	29500	40%
	Män	21500	26800	36600	36600	70%
Eftergymnasial utbildning, ej universitet/högskola	Kvinnor	20000	23500	30000	30000	50%
	Män	21500	26100	35700	35700	66%
Högskoleutbildning mindre än 3 år	Kvinnor	21500	26500	36500	36500	70%
	Män	22000	28000	38500	38500	75%
Högskoleutbildning 3 år	Kvinnor	22600	27500	35700	35700	58%
	Män	23000	29300	42900	42900	87%
Högskoleutbildning avancerad nivå (mer än 3 år)	Kvinnor	22300	28000	37000	37000	66%
	Män	23200	29500	41800	41800	80%
Forskarutbildning ¹⁰	Kvinnor	22300	29600	42400	42400	90%
	Män	20350	32100	45700	45700	125%
Totalt	Kvinnor	21100	24500	32400	32400	54%
	Män	21600	27100	37500	37500	74%

¹⁰ Lågt antal individer

Diagram 3. Lönespridning efter utbildningsnivå och kön (variant 1)

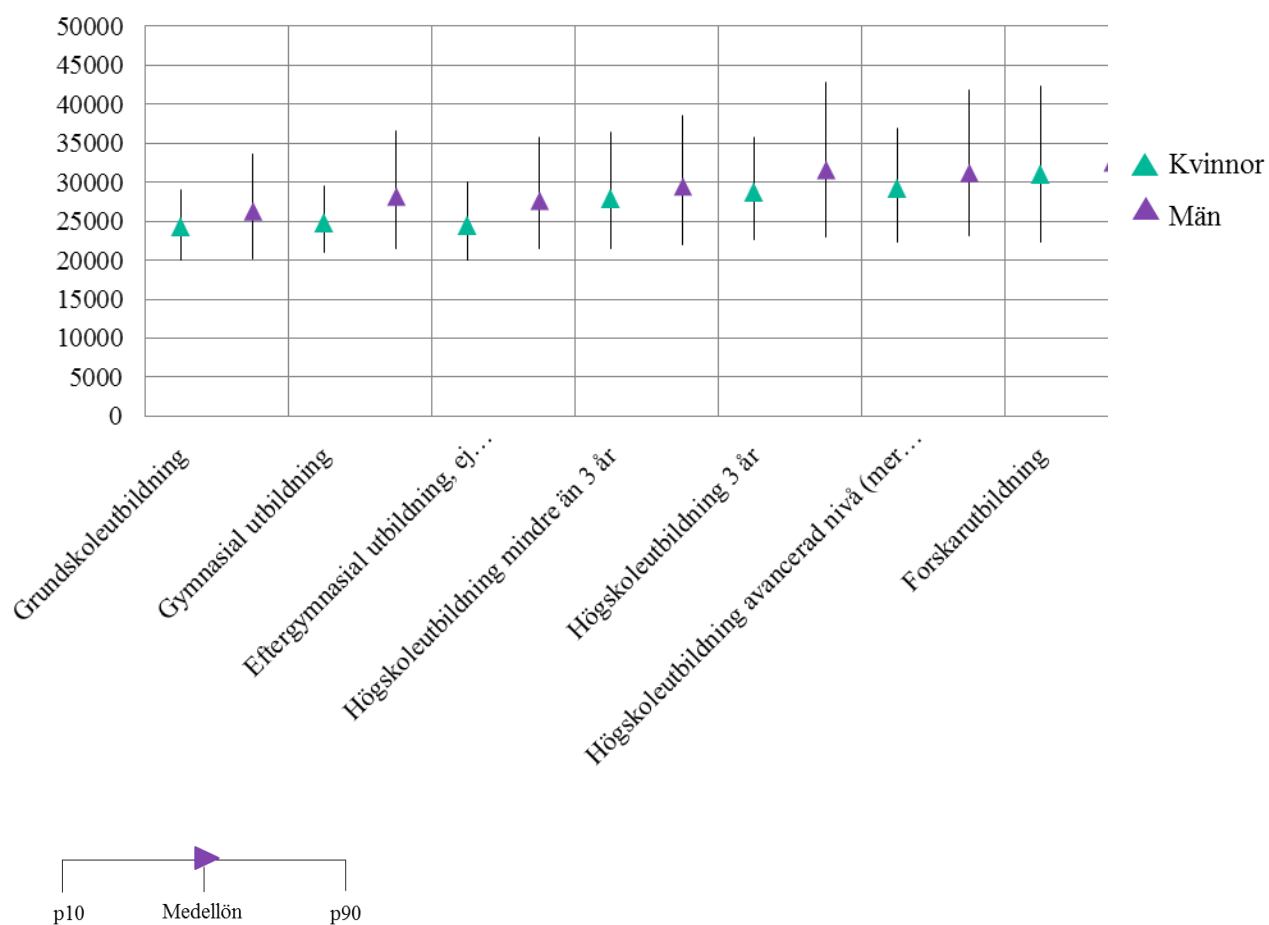
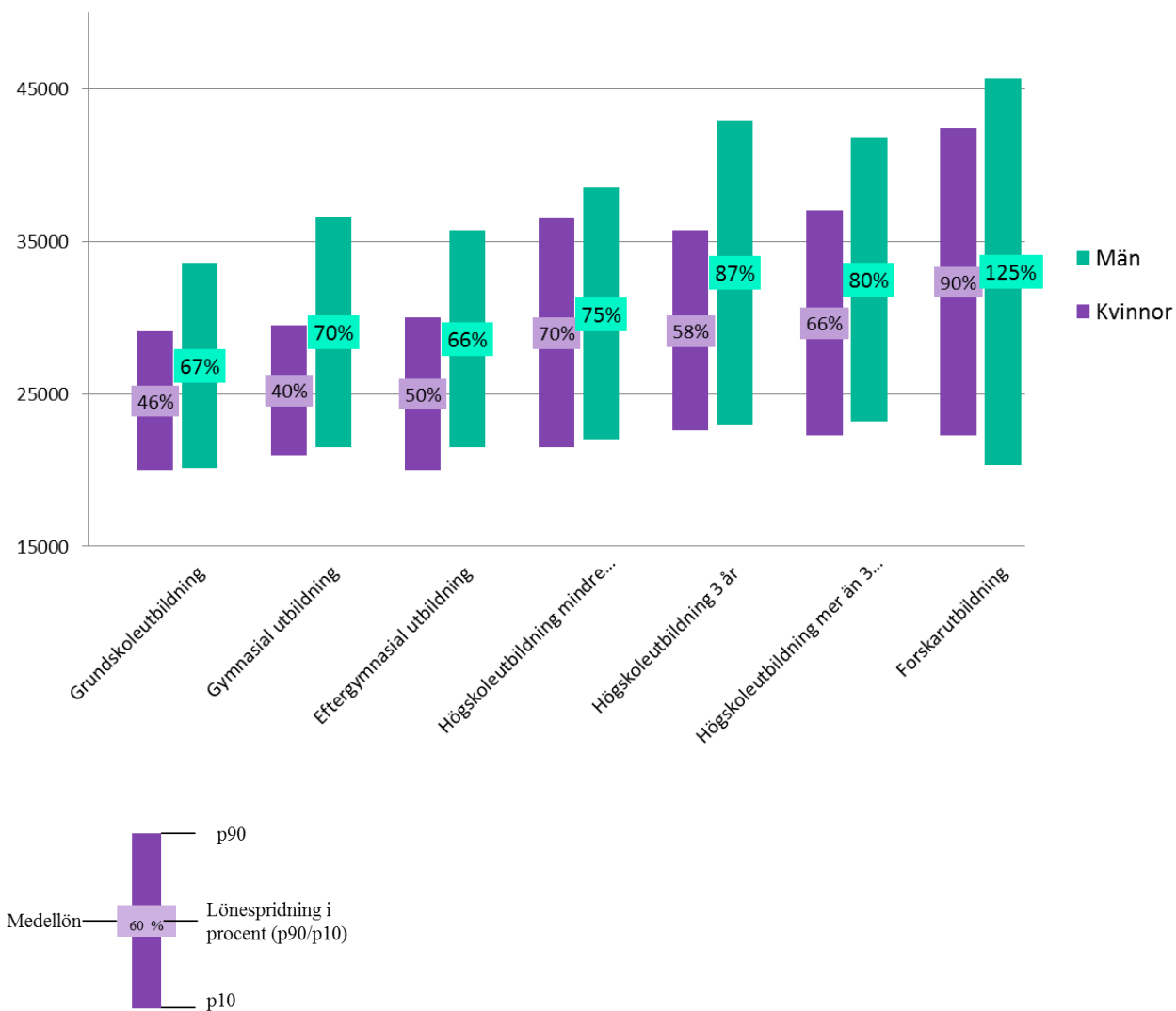


Diagram 4. Lönespridning efter utbildningsnivå och kön (variant 2)



Jobb i välfärden – en dubbel förlustaffär för välutbildade kvinnor

För frågor om rapporten, kontakta:

Sanna Fransson, utredare
sanna.fransson@vision.se
08 789 64 23

eller Visions förbundsordförande

Annika Strandhäll
annika.strandhall@vision.se
08 789 63 19

Presskontakter

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

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