

Lika lön för likvärdigt arbete?

En analys av de senaste tre årens lönekartläggningar inom
Malmö Stad.

Hanna Egeltoft

Abstract

Kvinnor tjänar fortfarande mindre än vad män gör i Sverige. 2011 var löneskillnaden 85.9%, hela arbetsmarknaden inkluderad. I den här uppsatsen visar jag att löneskillnaderna har sin orsak i den socialt konstruerade genusstrukturen som påverkar samhällets statussammansättningsprocesser och till exempel arbetsfördelningen inom hemmet. Förekomsten av direkt diskriminering, fördelningsdiskriminering och värdediskriminering gentemot kvinnor på arbetsmarknaden, är också ett resultat av detta. Dessa former av diskriminering gör att kvinnor och män rekryteras till yrken och befattningar med olika lönenivåer samt att kvinnor erhåller lägre lön för arbete likvärdigt männens. I Sverige har arbetsvärderingar börjat användas som en metod att kontrollera och korrigera värdediskrimineringen av likvärdiga yrken.

Syftet med den här uppsatsen att analysera de senaste årens arbetsvärderingar i Malmö Stad utifrån frågeställningen om det har resulterat i att lika lön ges för likvärdigt arbete, mellan män och kvinnor.

Materialet utgörs dels av teoretisk sekundärlitteratur och dels av de tre senaste lönekartläggningarna i Malmö Stad. Med hjälp av vedertagna teorier analyserar jag materialet utifrån en hermeneutisk metod. Metoden används utifrån föreställningen att det inte går att nå objektivitet gällande samhällsfenomen eller att hitta beständiga regelbundenheter.

Mina slutsatser är att det fortfarande, i vissa fall, finns betydande löneskillnader mellan män och kvinnor för likvärdigt arbete inom kommunen. Men även att vissa yrkeskategorier som är kvinnodominerade ligger högre lönemässigt än andra på grund av statussammansättningsprocesser.

Min främsta reservation mot arbetsvärderingssatsningen inom Malmö Stad rör validitet. Kommunen är kvinnodominerad och det skulle krävas en bredare jämförelse med likvärdiga manligt dominerade yrken, inom privat sektor, för att kunna kartlägga samt korrigera graden av lönediskriminering.

Key words: Genusstruktur, Arbetsvärdering, Malmö Stad, Värdediskriminering, Fördelningsdiskriminering

Innehållsförteckning

1	Inledning	1
1.1	Bakgrund	1
1.2	Syfte och frågeställning.....	2
1.3	Metodologi	2
1.3.1	Vetenskapsteoretiska utgångspunkter	2
1.3.2	Metod och material.....	3
2	Teoretiskt ramverk	4
2.1	Löneskillnader mellan män och kvinnor	4
2.2	Arbetsvärdering som jämställdhetsverktyg	6
2.3	Likvärdigt arbete	7
2.4	BAS som metod i Malmö Stad.....	8
3	Diskussion	10
3.1	Lönekartläggningarna.....	10
3.2	Validitet – mäter lönekartläggningen värdediskrimineringen mellan män och kvinnor?	12
3.3	Fungerar arbetsvärderingar som jämställdhetsverktyg?.....	13
4	Sammanfattning	15
4.1	Slutsatser	15
4.2	Vidare forskning.....	16
5	Referenser	17

1 Inledning

1.1 Bakgrund

Kvinnor och män tjänar fortfarande olika mycket, generellt, i alla världens länder. I Sverige minskade löneskillnaderna rejält mellan könen under perioderna 1920-1940 samt 1960-1980 (Persson et al 1997). Idag tjänar Sveriges kvinnor runt 85.9% av männens löner, oavvägt, hela arbetsmarknaden betraktad (Medlingsinstitutet 2011). De flesta forskare är överens om att dessa löneskillnader delvis har sin förklaring i att män och kvinnor är yrkes- och befattningssegregerade snarare än att de inte får lika lön för lika arbete (Le Grand 1997). 80% av alla kommunalanställda är kvinnor, medan män till största delen arbetar inom privat sektor. De kvinnligt dominerade yrkesområdena inom kommunen, såsom vård och omsorg, värderas generellt lägre än manliga diton inom privat sektor (LO 2011). Vetskapen om att män och kvinnor i stor utsträckning jobbar inom olika sektorer har gjort att löneutjämnade åtgärder efter påtryckningar från Diskrimineringsombudsmannen (DO¹) har börjat inrikta sig på att lika lön ska ges för likvärdiga yrken. Ett av verktygen för att kunna ge mer rättvisa löner är *arbetsvärderingar* och *lönekartläggningar* och år 1994 lagstodades det om att arbetsgivare måste vidta åtgärder och ”genomföra en verksamhetsövergripande analys av löneskillnader inom lika arbeten och mellan likvärdiga arbeten”² (DO 2012:1).

Med hjälp av arbetsvärderingar kan man värdera olika yrken utifrån fastställda kriterier, vanligen, 1) kunskap och förmåga, 2) arbetsinsats, 3) ansvar, och 4) arbetsmiljö – och därefter med hjälp av ett poängsystem se om yrken som hamnar inom samma poängintervall, i lönekartläggningar, uppvisar osakliga löneskillnader. Under 2000-talet så genomförde de flesta av Sveriges kommuner arbetsvärderingar vid en eller flera tillfällen (Hedenström 2007, Andersson et al 1999). I Malmö gjordes den första kommunala arbetsvärderingen med hjälp av

¹ Myndigheterna Jämställdhetsombudsmannen (JämO), Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO), Handikappombudsmannen (HO) och Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning slogs ihop till en myndighet 2009, DO. I påföljande text kommer det refereras både till JämO, när källan är från före 2009 och till DO när källan är från efter 2009 (DO 2012).

² 1994 lagstiftades det om att lönekartläggningar måste genomföras varje år. 2009 ändrades lagen till vart tredje år, för att underlätta för arbetsgivaren. Dessutom ändrades kravet för vilka arbetsgivare som måste genomföra lönekartläggningar etc, från de med 10 anställda till de med 25 (DO 2012:2).

arbetsvärderingsverktyget BAS³, 2002-2003. Arbetsvärderingen och den påföljande lönekartläggningen resulterade i att kommunen öronmärkte pengar för att stävja osakliga löneskillnader. 10 av de 12 yrkena som fick lönepåslag för att de var undervärderade var kvinnodominerade (Tidningen Vision 2005). Hur ser det ut, tio år efter introduktionen av arbetsvärderingar? Ges lika lön för likvärdigt arbete inom Malmö Stad?

1.2 Syfte och frågeställning

Mitt syfte är att granska utkomsten av de arbetsvärderingar som genomförts i Malmö Stad, vilka syftar till att upptäcka och rätta till osakliga löneskillnader inom kommunen. Frågeställningarna är som följer:

- 1) Ges lika lön för likvärdigt arbete inom Malmö kommun?
- 2) Hur väl har arbetsvärderingarna fungerat som löneutjämnande åtgärd mellan män och kvinnor?

1.3 Metodologi

1.3.1 Vetenskapsteoretiska utgångspunkter

Den här uppsatsen har, ontologiskt och epistemologiskt, en socialkonstruktivistisk utgångspunkt (se May 1997:17-25). Författaren är av uppfattningen att samhället består av sociala och ekonomiska strukturer, till exempel könsrollsstrukturer bestående av normer och värderingar, som tenderar att påverka män och kvinnors förutsättningar, beteenden och val. Detta kan framhållas som en av förklaringarna till att det generellt råder en könsuppdelad arbetsfördelning inom hemmet samt att män och kvinnor som grupp kan ha olika preferenser gällande utbildning- och yrkesval (Le Grand 1997). Särskilda beteenden premieras och sanktioneras för män respektive kvinnor inom det här systemet; normer vilka kanske först blir tydliggjorda ”när någon tangerar gränsen” för den förväntade positioneringen

³ Se avsnitt 2.4 för en närmare beskrivning.

(Butler 2007, Sörensdotter 2008:27). Kvinnor och mäns löneskillnader och segregation på arbetsmarknaden kan vidare ses som återspeglings av status och maktdimensioner inom strukturen. Dessa strukturer är inte fixerade utan ständigt förenderliga i takt med att omvärlden förändras ekonomiskt, socialt, kulturellt och tekniskt.

Den här uppsatsen har en normativ utgångspunkt i att löner ska vara rättvisa.

1.3.2 Metod och material

I första hand kommer sekundärlitteratur att användas och det i form av vetenskapliga artiklar skrivna om löneskillnaderna mellan kvinnor och män och arbetsvärderingar. HR-strategiska avdelningens inom Malmö Stads lönekartläggningar, mellan åren 2008-2010, kommer dessutom att användas som belysande empiri. Avgränsningen till dessa år baseras på att dessa lönekartläggningar har genomförts på ett enhetligt sätt och därför går att jämföra.

Uppsatsens disposition är följande: Först följer en litteraturstudie, följt av en diskussionsdel där lönekartläggningarna från Malmö Stad analyseras utifrån hermeneutisk metod för att som Lennart Lundquist uttrycker det: ”(---) uppnå förståelse: att finna en mening eller betydelse hos de sociala fenomenen” (Lundquist 1993:42). Den här uppsatsen har således inga ambitioner på att visa generaliserbara mönster.

2 Teoretiskt ramverk

2.1 Löneskillnader mellan män och kvinnor

Carl Le Grand skriver att förklaringarna till de löneskillnader som råder mellan kvinnor och män kan delas upp i tre kategorier ”a) könsrollsocialisering och arbetsdelning i familjen⁴, b) investering i humankapital och kompenserande löneskillnader samt c) diskriminering i arbetslivet”. Han för dock de båda första punkterna mestadels på skam. Kvinnor och män är statistiskt lika välutbildade och upplever ungefär liknande arbetsförhållanden. Däremot föreligger det högre kvalifikationskrav på mäns yrken (de innehar oftare högre positioner) och de får också mer upplärning internt. Le Grand påpekar dock att detta kan bero på fördelningsdiskriminering, såtillvida att kvinnor inte har samma tillgång till dessa yrken/poster (Le Grand 1997).

Persson och Wadensjö delar upp arbetsmarknadsdiskrimineringen i, 1) direkt diskriminering – ”olika lön för lika arbete”, ofta för samma arbetsgivare⁵, 2) Fördelningsmässig diskriminering – män och kvinnor med liknande kvalifikationer rekryteras till olika yrken och/eller befattningar, ”där olika löner och utvecklingschanser gäller” och 3) värderingsmässig diskriminering – ”lönen är lägre ju större andelen kvinnor i yrket eller sektorn det är” (Persson och Wadensjö 1997:3, Le Grand 1997:54). Kategoriernas giltighet finns vetenskapligt belagt i flertalet studier – en höjd andel kvinnor på en arbetsplats (även om allt annat är lika) och lönen minskar. Även män inom kvinnodominerade (70% kvinnor) yrken får nöja sig med låg lön (Lofström 1997).

Värdediskrimineringen av kvinnor kan kopplas samman till den socialt konstruerade könsmaktsordningen som nämns i avsnitt 1.3.1. Kvinnors arbete och särskilt arbete som historiskt utförts oavlönat, nedvärderas genom det som Le Grand benämner ”statusammansättningsprocesser” eftersom de yrkena inte utgör normen för vad som ”anses vara produktivt och värdefullt arbete” (Steinberg 1996:132, Le Grand 1997).

Medlingsinstitutets (MI) rapport från 2011 pekar på att graden av diskriminering gentemot kvinnor ökar om man räknar in ålder och utbildningsnivå, eftersom kvinnor både är äldre och mer välutbildade generellt.

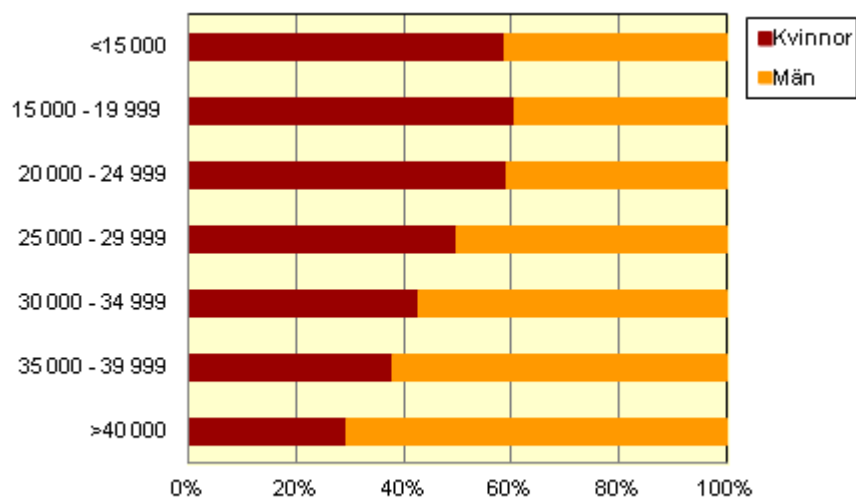
⁴ En punkt som vi lämnar därhän, se en diskussion om ämnet under 1.3.1.

⁵ Meyerson och Peterson påpekar att den här formen av diskriminering, statistiskt inte utgör någon stor del av löneskillnaden mellan män och kvinnor (Meyerson och Peterson 1997:116).

Tittar man på det faktum att män och kvinnor jobbar inom olika sektorer som en förklaring till att lönerna är olika minskar ”diskrimineringen” eftersom kvinnodominerade sektorer generellt ger mindre i lön (MI 2011).

Alla tre typerna av ovan nämnda diskriminering är olagliga i Sverige. Den första lagen, mot diskriminering på grund av kön, trädde i kraft 1980 och har vidareutvecklats bland annat 1991:433, 1994:292, 1999/2000:143, 2008:567 till att även innefatta förbud mot olika lön för likvärdigt arbete om det inte finns saklig grund. Sverige lyder också under internationella lagar och direktiv om jämställdhet och lika lön: EG-direktivet 75/117/EEG från 1975, artikel 1, Rom föredraget 119, ILO-konventionen nr 100 från 1951.

Crowdinghypotesen har utvecklats för att förklara varför många kvinnor inte byter sektor och varför lönerna kan hållas låga. Där hävdar man att kvinnor är mer hänvisade till vissa sektorer på arbetsmarknaden än män, till exempel vård och omsorg, vilket gör att det blir ett utbudsöverskott inom dessa med låga kvinnolöner som resultat (Löfström 1997, Le Grand 1997). Se diagrammet nedan för en illustration över arbetssegregationen och löneskillnaderna på svensk arbetsmarknad 2011:



Källa: SCB

(SCB 2011)

Le Grand argumenterar för att en utökad tillgång till de högavlönade tjänstemannapositionerna på arbetsmarknaden inte är tillräckligt för att komma till bukt med löneskillnaderna mellan män och kvinnor, trots att de är stora, eftersom de tjänsterna knappast kan absorbera det stora flertalet. Istället bör fokus läggas på att minska värdediskrimineringen – som fortfarande är ett statistiskt faktum (Le Grand 1997, MI 2011).

Le Grands argument kan kopplas till den parallella utvecklingen av ökad lönespridning mellan arbetare och tjänstemän och minskade relativlöner för lågavlönade och kvinnodominerade sektorer inom privat och offentlig sektor. Även om löneskillnaderna minskar generellt så ökar de alltså relativt för lågavlönade sektorer där kvinnor är särskilt verksamma (Arbetsgivarverket 2012). Detta gör att man kan föra in en klassdimension i diskussionen om löneskillnader mellan män och kvinnor och titta på vilka kvinnor det är som i störst utsträckning gynnas och missgynnas av den ekonomiska utvecklingen.

Inom privat sektor, kommun, landsting och stat i Sverige är man överens om att ökad lönespridning är av godo samtidigt som man på grund av DO:s lagar ska arbeta för rättvisa löner för män och kvinnor. Enligt Edin och Richardsson var minskad lönespridning en av faktorerna till att löneskillnaderna mellan män och kvinnor minskade fram till 1974. De menar vidare att kvinnors ”förbättrade arbetsmarknadsegenskaper” fungerar dämpande på de negativa effekterna för kvinnor som den ökade lönesspridningen sedan 1980-talet resulterat i (Edin et al 1997).

2.2 Arbetsvärdering som jämställdhetsverktyg

”Metoden ger underlag för att bedöma om arbeten som är olika ändå är likvärdiga när man summerar kraven” (JämO 2008).

Yrken har alltid värderats gentemot varandra för att motivera en viss lönehierarki. Värderingarna är inte objektiva utan kulturellt och socialt konstruerade. Arbetsvärdering som systematisk metod har använts sedan slutet på 1800-talet i USA. Metoden började användas i Sverige i slutet på 40-talet, då den introducerades av Surte glasbruk. Liksom idag var syftet att systematiskt jämföra olika yrken med varandra – utifrån krav och svårigheter – för att undvika godtycke och sätta rättvisa löner. Metoden introducerades först av arbetsgivare för att kunna motivera en större lönespridning och attrahera välutbildad arbetskraft, men fick även fackligt stöd (Andersson et al 1999, Hedenstam 1997).

Olika lön för män och kvinnor var standard och lagstadgat i Sverige ända in på 60-talet då det avskaffades. Men värderingarna av mäns och kvinnors respektive arbete tenderade att bestå, till männens fördel. De arbetsvärderingar, som låg till grund för lönehierarkin var konstruerade utifrån industrin och andra arbetsplatser som dominerades av män – vilket gjorde att förhållandena på kvinnors arbetsplatser osynliggjordes och att deras kunnande undervärderades. Andra faktorer såsom kulturella normer och marknaden tenderade också att vara till männens fördel (Lofström 1997:206, Andersson et al 1999).

På 80-talet var de flesta kvinnorna i Sverige sedan länge etablerade på arbetsmarknaden och de såg varken sitt arbete som bisyssla eller ”kall”. Den segregerade arbetsmarknaden började uppmärksammas i större utsträckning och frågan återkom till varför kvinnodominerade jobb generellt ger mindre lön än de manliga. Tanken var att det behövdes konkreta metoder för att jobba mot de

osakliga lönskillnaderna mellan män och kvinnor eftersom de inte tycktes gå att lagstifta bort (Löfström 1997:204). JämO drev också på frågan – och arbetsvärderingar seglade upp som en metod att stävja lönskillnaderna. Förhoppningen var att man skulle lyckas konstruera och genomdriva könsneutrala arbetsvärderingar även tvärs över yrkesområden – och därmed ge män och kvinnor rättvisare löner (DO 2012:2).

Hedenstam skriver att lön för arbete vanligen konstrueras utifrån tre kriterier: ”1) Individuella prestationer⁶ 2) Marknaden (det vill säga utbud och efterfrågan) och 3) Arbetets krav och svårigheter”. Det är under den tredje punkten som det kan bli aktuellt med en arbetsvärdering. Den punkten bryts vanligen ner i ytterligare punkter som i sin tur kan vara olika svåra att mäta – utbildning och erfarenhet kan till exempel lättare mätas kvantitativt än andra faktorer. Den här metoden kallas för faktorvärderingssystem och det är den metod för arbetsvärdering som är den vanligaste i Sverige. Det är arbetet som sådant som utvärderas i en arbetsvärdering och inte arbetstagarens individuella utförande (Hedenstam 2007, Andersson et al 1999).

2.3 Likvärdigt arbete

Att titta på om män och kvinnor får samma lön, för samma arbete, på samma arbetsplats kan argumenteras vara enklare än att jämföra likvärdiga yrken. I den offentliga sektorn går det exempelvis att få tillgång till lönestatistik. JämO skriver att det ”krävs en systematisk genomgång om vilka krav arbetet ställer” för att arbeten ska betraktas som likvärdiga (JämO 2008).

Arbeten som ställer jämförbara krav på kunskap och färdigheter, ansvar, ansträngning och arbetsförhållanden ska betraktas som likvärdiga. Efter en värdering utifrån dessa kriterier kan arbeten som till exempel erhållit poäng inom ett givet intervall bedömas som likvärdiga.

Liksom nämnts ovan är det flera delar som avgör lönesättningen: marknaden, kollektivavtal (även om jämställdhetslagen har företräde) och individuella prestationer. Vilket tyngd arbetsvärderingen ska ha i sammanhanget är oklart och bestäms av respektive arbetsplats enligt JämO. Dessutom har flertalet forskare argumenterat för att inte bara de tidigare arbetsvärderingarna utan att även marknaden och mäns och kvinnors förmåga att driva igenom lönekrav är genuskodade, vilket för fram frågan kring hur man ska göra även dessa delar och processer av/i samhället mer könsneutrala (Löfström 1997).

Devisen kring att lika lön ska ges för likvärdigt arbete föder också den teoretiska frågan om omfattningen av likvärdigt arbete. Pratar vi juridiskt om arbetsplatsen? Kommunen? Regionen? Hela samhället? Klart är åtminstone att

⁶ Åtminstone idag när individuell lönesättning praktiseras i jämförelse med central lönesättning som var vanligare förr ().

JämO enbart talar om att varje arbetsgivare med fler än 25 anställda måste se till att det upprättas en handlingsplan för att rätta till osakliga löner. Men för att kunna titta på om lön ges för likvärdiga yrken generellt måste vi jämföra arbetsgivare inom olika sektorer med varandra.

2.4 BAS som metod i Malmö Stad

BAS-systemet har utvecklats och marknadsförts i samarbete mellan Löneanalyser AB och Hewitt Löneanalyser AB. Spridningen påbörjades 1997. Minst 22 kommuner i Sverige har använt sig av BAS-metoden, och bland de större märks Göteborg och Malmö Kommun (JämO 2008, Hedenstam 1997).

I Malmö har utvärderingssystemet BAS hanterats av HR-strategiska avdelningen på Statskontoret. HR-konsulter har bedrivit arbetsvärderingarna genom samtal med kommunens arbetsplatschefer. Sedan har resultatet sammanställts och kvalitetssäkrats av personal på avdelningen. Arbetsvärderingarna har utförts i etapper av yrken och återupprepas med jämna mellanrum. Lönekartläggningar genomförs däremot årligen.

Enligt BAS' egna beskrivningar, som återges av JämO består utvärderingssystemet av fyra faktorer: *kunnande*, *problemlösning*, *ansvar* och *arbetsförhållanden*. Alla dessa förutom problemlösning är indelade i delfaktorer, med ett sammanlagt antal av 11 delfaktorer (se tabell 1). Respektive faktor/delfaktor har sedan olika vikter och grader. Kunnande, problemlösning och ansvar med tillhörande delfaktorer har mellan 4-7 grader. Arbetsförhållanden med respektive delfaktorer har 3 grader. Gällande viktningen så väger ansvar och kunnande tyngst – arbetsförhållanden och problemlösning erhåller samma vikt. Viktning är när man väger de olika faktorerna mot varandra och bestämmer deras inbördes förhållande. Förhållandet mellan vikterna är detsamma för både privat och offentlig sektor (JämO 2008).

(Tabellen är tagen från JämO 2008:46)

Faktor	I faktorn värderas arbetets krav på...
1. Kunnande	
1.1 Utbildning	De kunskaper/den utbildningsnivå som krävs för att utföra arbetsuppgifterna.
1.2 Erfarenhet	Erfarenhet för att klara av arbetet tillfredsställande.
1.3 Kontakter och samarbete	Arten (syftet med) och frekvensen av kontakter och samarbete
2. Problemlösning	Kreativitet och analytisk förmåga som krävs för att lösa de problemställningar som ingår i arbetet.
3. Ansvar	
3.1 Handlingsfrihet/befogenhet	Grad av självständigt beslutsfattande som krävs/tillåts i arbetet.
3.2 Omfång	Bredden och djupet i arbetet.
3.3 Påverkan	Hur befattningen kan bidra till/påverka att funktionen/företaget/förvaltningen/landstinget når uppsatta verksamhetsmål och resultat.
3.4 Personalansvar	Ledning/ansvar för personal. Hänsyn tas dels till antalet direkt underställda, dels till totalt antal underställda.
4. Arbetsförhållanden	
4.1 Fysisk miljö	Den fysiska miljön i vilken arbetet bedrivs.
4.2 Fysisk ansträngning	Fysisk ansträngning i arbetet.
4.3 Varsamhet/uppmärksamhet	För att undvika egen skada på egen eller annan person, med skada jämställs smitta samt (i version för offentlig sektor) i det direkta arbetet med människor – tillgodose att de man har ansvar för (patienter, elever etc.) får den vård, tillsyn och omsorg som krävs.
4.4 Bundenhet/ryckighet	Typ och omfattning av bundenhet, ryckighet och ensidighet i arbetet som medför påfrestning.
4.5 Psykisk påfrestning	Känslomässig ansträngning och stress

3 Diskussion

3.1 Lönekartläggningarna

Det som kan vara intressant och som Malmö Stad ämnar göra genom sina arbetsvärderingar och påföljande lönekartläggningar är att jämföra manligt dominerande arbetsplatster (det finns 10-11 stycken mellan 2008-2010) med det kvinnliga ditot (det finns 43-46 stycken mellan 2008-2010) inom kommunen för att se om det föreligger osakliga löneskillnader. Tjänar män mer trots att värdet och kraven för deras arbete är likvärdigt kvinnors enligt genomförd arbetsvärdering? Märk väl att uppsatsförfattaren inte ämnar gå in i detalj kring genomförd arbetsvärdering angående hur yrkena har skiktats gentemot varandra, utan utgår från studiens värdering. Trots att en genomgripande analys av både faktorerna/delfaktorerna samt viktningen och graderingen är könsneutrala vore relevant.

Under perioden 2008-2010 tenderar män tjäna mer än kvinnor i yrken där de är dominerande och detsamma gäller för de kvinnligt dominerade. Vilket inte är förvånande eftersom åldersspannet och erfarenhetsspannet antagligen är större ju större andel av respektive kön som finns representerat. Däremot förekommer det endast inom ett yrke 2008 att kvinnor erhåller högre lön (som vaktmästare på en medellön som ligger 300 kronor över männens) trots att män är det dominerande könet. Männerna däremot tjänar mer än kvinnor inom 13 yrken⁷ även där andelen kvinnor dominerar och uppgår till så många som 96.3%⁸. I de här fallen skiljer sig medellönerna åt, gentemot kvinnornas med mellan 300-2300 kronor. Vad som inte går att utläsa ur lönekartläggningen är om dessa män premieras för ålder eller erfarenhet⁹ – eller om vi har att göra med en så kallad värdediskriminering gentemot kvinnor (Malmö Stad 2008). Tittar vi närmare på 2010 års lönekartläggning som inkluderat de anställdas medelålder (även om antalet anställda skiljer sig åt något det året) så kan vi få en fingervisning: I sex fall var

⁷ Grupp C, Kokerska, Grupp F, lärare årskurs 4-9, omsorgspedagog, sekreterare (plan, utredn, org, skol), Grupp G) arkitekt, distriktssjukköterska, kurator, miljö och livsmedelsinspektör, personal/förhandlingssekreterare, Grupp H) specialpedagog m. lärares villkor, Grupp J) biträdande rektor, enhetschef vård och omsorg, enhetschef/sektionschef lof

⁸ Distriktssjukköterskor

⁹ Ytterligare en aspekt är att samma yrken antagligen kan innefatta något olika arbetsuppgifter och ansvarsområden beroende på stadsdel och förvaltning.

den manliga medelålderna högre, dock högst 2 år, i fyra fall var den inte det, i två fall var respektive yrke inte inkluderat i arbetsvärderingen (Malmö Stad 2008).

Bestyrkt sedan tidigare är att andelen kvinnor gentemot män generellt minskar när vi kommer högre upp i befattningshierarkierna. I Malmö Kommun dominerar kvinnorna dock inom nästan alla yrkesgrupper, oavsett befattning och lön. De två högst betalda positionerna som har lönekartlagts 2010, driftschef respektive rektor, är dock dels manligt dominerat och dels mer jämnt könsfördelat (under 70% kvinnor) (Malmö Stad 2008-2010).

Om vi övergår till att titta på de yrken som har hamnat inom samma intervall och alltså bedömts som likvärdiga utifrån krav, under den senaste lönekartläggningen¹⁰ kan vi se följande:

Intervall B (200-249 poäng¹¹, 10 yrken)

Både de två lägst avlönade (skolmåltsbiträde och receptionist) och de två högst avlönade yrkena (ekonomiassistent och ekonomihandläggare), inom denna intervall, är kvinnodominerade. Ett av de manligt dominerade yrkena ligger under den lönemässiga medianyrket, park/trädgårdarbetare. De andra tre ligger på eller strax över medianen.

Intervall C (250-299 poäng, 13 yrken)

De tre manligt dominerande yrkena hantverkare, anläggare och IT-tekniker befinner sig alla ovanför lönemedianen. På medianen ligger undersköterskor och som grupp tjänar de mellan 500-1800 mindre än ovanstående nämnda yrkesgrupper, trots en högre medelålder. Personliga assistenter ligger lägst lönemässigt inom intervallen och mellan dem och IT-tekniker skiljer det 3600 kronor och ca ½ år åldersmässigt. Högst lön har det kvinnodominerade yrket personalassistent. Mellan dem och de personliga assistenterna skiljer det ca 3600 kronor.

Intervall E (350-399 poäng, 6 yrken)

Inom intervall E finns de största löneskillnaderna mellan likvärdiga yrken inom hela lönekartläggningen. Medelåldern skiljer sig dock åt med ungefär 5.5 år mellan det lägst avlönade yrket, det kvinnodominerade fritids/turistassistent och de två högst värderade, de mansdominerande IT-sekreterare och byråingenjör. Mellan fritids/turistassistent och de två mansdominerade yrkena skiljer det 7000 respektive 9000 kronor. Det skiljer också mellan 1000-7000 mellan dessa yrken och de två kvinnodominerade medianyrkena inom intervallen, socialpedagog och kökschef trots att de ligger lika i medelålder. IT-sekreterare och byråingenjör ligger också högre i medellön än 12 av intervall F:s yrkesgrupper, varav 10 av dem är kvinnodominerade.

Intervall F (400-449 poäng, 17 yrken)

Den enda manligt dominerade yrkesgruppen inom intervallen, förvaltare, är den högst betalda med ca 5200 kronor mer i medellön än det lägst betalda yrket, omsorgspedagog. Även de tre blandade yrkesgrupperna inom intervallen,

¹⁰ Enligt Statskontoret i Malmö Stad så kommer 2011/2012 års arbetsvärdering och lönekartläggning ut i höst.

¹¹ Intervallerna sträcker sig från A-L. A betyder lägst värderat enligt BAS-faktorerna etc. I uppställningen tar jag bara med intervaller där det både finns manligt och kvinnligt dominerande yrkesgrupper.

estetlärare, musiklärare och yrkeslärare befinner sig ovanför medianen lönemässigt (Malmö Stad 2010).

Lönekartläggningen påvisar att det finns påtagliga lönespridningar mellan likvärdiga yrken i Malmö. Troligtvis har lönespridningen inom respektive intervall också varit större eftersom Malmö Stad, åtminstone 2005, 2006, 2009, 2010 har prioriterat/satsat på de yrkesgrupperna som legat lägst i löneöversynen i överensstämmelse med kommunens målsättning om att ”löneskillnaderna mellan likvärdiga yrken ska minska”. Sammanlagt rör det sig om 27 yrkesgrupper mellan 2002-2009, varav åtminstone 20 stycken är kvinnodominerade och flera relativt jämnt fördelade mellan könen (Malmö Stad 2010). Om löneutvecklingen fortsätter oförändrat på samma vis som mellan 2009-2010, mellan det kvinnodominerade fritids/turistassistent och det mansdominerade byråingenjör, kommer de aldrig att få lika lön för likvärdigt arbete (Malmö Stad 2009-2010).

Lönekartläggningen avslöjar dock inte alla faktorer bakom löneskillnaderna, även om ålder inkluderas, som kan vägas in för att se vad som är osakligt.

Vi vet att arbetsvärderingarna/lönekartläggningarna bara är ett av instrumenten för arbetsgivarens lönesättning. Crowdingteorin påvisar till exempel tidigare att de kvinnodominerade låglönegrupperna som till exempelvis undersköterskor lider av ett utbudsöverskott på grund av strukturella faktorer – vilket gör att både dessa kvinnors och mäns löner är lägre marknadsmässigt och att de inte är lika attraherande på arbetsmarknaden som till exempel IT-tekniker. Även Malmö Kommun påverkas förstås av detta.

Lönekartläggningen visar också manliga yrkesgrupper aldrig är de lägst betalda i kommunens lönehierarki, snarare är yrkesgrupperna ofta bäst betalda i konkurrens med likvärdiga yrken.

3.2 Validitet – mäter lönekartläggningen värdediskrimineringen mellan män och kvinnor?

Malmö kommuns arbetsvärderingar och lönekartläggningar analyserar och jämför kommunens egna anställda lönemässigt. Lönekartläggningen 2010 jämför 59 stycken arbetsvärderade yrken, varav 46 stycken är kvinnodominerade, alltså ca 77% totalt (Malmö Stad 2010). Med detta i åtanke framstår det inte märkligt att särskilt kvinnodominerade yrken uppvärderas, då de flesta yrken faktiskt är sådana.

Vi vet sedan tidigare att den offentliga sektorn, dit kommunen tillhör, domineras av kvinnligt anställda medan män mestadels jobbar inom den privata sektorn. Utifrån detta blir det tydligt att vi dessutom bör mäta löner för likvärdiga yrken inom båda dessa sektorer för att nå hög validitet angående osakliga löneskillnader och få syn på värdediskriminering, och inte som nu angående kommunens egna anställda. Själva betydelsen av värdediskriminering är just att

den kvinnliga majoriteten inom sektorn skapar den generellt låga lönenivån gentemot andra sektorer. Endast kvinnliga arbetare inom privat sektor tjänar mindre än vad kommunens kvinnor gör i medellön i Sverige. Dessutom har kommunerna betydligt lägre löneskillnader generellt än andra sektorer har, både offentliga och privata inkluderat (MI 2011).

Utifrån belagda data om att kvinnor är särskilt överrepresenterade bland låglöneyrken vore det angeläget att mäta yrken som tillhör den nedre delen, eller mellandelen av lönehierarkin för kvinnor och män. Till exempel vård och omsorg, handel, barn och ungdom med byggindustrin och tillverkningsindustrin. DO:s direktiv sträcker sig dock inte så långt och den privata sektorns löner är inte offentliga.

Fördelningsdiskrimineringen gällande befattningar kan mätas förtjänstfullt inom både privat och offentlig sektor. Kvinnodominansen/arbetssegregationen bland Sveriges kommunanställda har till exempel tolkats som ett uttryck för just fördelningsdiskriminering, så kallad crowding.

3.3 Fungerar arbetsvärderingar som jämställdhetsverktyg?

En genomgång som Kommunalarbetsförbundet gjort visar att kommuner som genomfört arbetsvärderingar inte ligger högre lönemässigt för ”varken män eller kvinnor” än kommuner som inte har det (Kommunal 2008). Vilket föranleder frågan om vilken jämställdhetspåverkan de nya värderingarna egentligen har fått? Statistiskt mellan 2005-2011 minskade de oavvägda löneskillnaderna mellan män och kvinnor, hela arbetsmarknaden inkluderad, med 2.2%. Störst var minskningen totalt inom staten med 4.9%, följt av landstinget och kommunen och minst var den inom privat sektor för arbetare. Att den offentliga sektorn både har varit aktiv i löneutjämningen genom särskilda satsningar efter lönekartläggningar och genom fackligt framförhandlade jämställdhetspotter kan ha haft en påverkan på utvecklingen.

Enligt Hedenstam har de flesta arbetsvärderingarna i offentlig sektor värderat yrkenas värde, i förhållande till andra yrken, lika. Detta skulle kunna tala för att de olika arbetsvärderingsmodellerna som kommunerna använder är likartade, samt att värderingarna är systematiskt genomförda (Hedenstam 2008). Arbetsvärderingarna har dock mött stark kritik för att de cementerar den redan rådande lönehierarkin och saknar klassmedvetande. Detta då kunskaper och färdigheter premieras under viktning och gradering av faktorerna, medan en tuff arbetsmiljö, utifrån de olika delfaktorerna, ger lägre poäng sammanlagt. JämO argumenterar 2008 för att de syftar till att ”skapa ett instrument för jämställda löner och det kan innebära högre kvinnolöner” (Kommunal 2008, JämO 2008).

Arbetsmiljön förväntas dessutom vara god och följa arbetsmiljölagen, vilket gör att yrken som hemtjänst och personlig assistans, som man vet upplever

oförutsedda arbetsmiljöproblem eftersom de äger rum i en annan människas hem (inom hemtjänsten i Malmö Stad rör det sig om tusentals olika arbetsplatser) kanske inte riktigt täcks in.

Sammanfattningsvis kan vi konstatera att arbetsvärderingarna inom offentlig sektor delvis synliggör och möjligen minskar värdediskrimineringen mellan män och kvinnor inom sektorn. Men den gör mycket lite för värdediskrimineringsminskningen mellan den privata och den offentliga sektorn och fördelningsdiskrimineringen och yrkessegregationen.

4 Sammanfattning

4.1 Slutsatser

Kvinnor och män tjänar fortfarande olika mycket. Orsakerna är framförallt: 1) könsrollsstrukturernas påverkan på arbetsfördelningen inom hemmet och mäns och kvinnors generella beteenden och val. 2) Fördelningsmässig diskriminering, där kvinnor trots att de generellt erhåller utbildningar likvärdiga männens rekryteras till yrken, befattningar och sektorer med lägre löner. 3) Värdemässig diskriminering, kvinnor erhåller ofta lägre löner i förhållande till män, för likvärdigt arbete.

Arbetsvärderingar, av olika modeller, är ett sätt att systematiskt mäta graden av värdediskriminering mellan anställda för samma arbetsgivare utifrån kön. De är konstruerade för att jämföra likvärdiga yrken (utifrån arbetskrav) med lönenivåer i påföljande lönekartläggningar. Arbetsgivare med fler än 25 anställda måste enligt diskrimineringslagen vidta aktiva åtgärder för att analysera om det föreligger osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män, för likvärdigt arbete.

De tre senaste lönekartläggningarna som har genomförts i Malmö Stad, baserat på arbetsvärderingarnas intervaller, pekar på att det fortfarande ges olika lön för likvärdigt arbete inom kommunen. De mansdominerade yrkena befinner sig i alla fall utom ett på eller över löne medianen. I två, av de totalt fyra intervallerna som både innehåller män- och kvinnodominerade yrken, ligger männen högst lönemässigt. Två av yrkena, IT-sekreterare och ingenjör ligger högre lönemässigt än tio kvinnodominerade yrken i nästföljande intervall. I takt med de senaste årens löneutjämning/löneutveckling inom intervall E, kommer det aldrig eller först efter decennier ges lika lön för likvärdigt arbete i Malmö.

De kvinnodominerade yrkena som toppar de två relativt lågavlönade intervallerna B och C, är ekonomihandläggare, ekonomiassistent och personalassistent. Detta är också i linje med samhällets ”statusammansättningsprocesser”.

Författarens största reservation gällande arbetsvärderingssatsningen är dess begränsade applicering, då endast yrken hos samma arbetsgivare jämförs. Validitetsmässigt fångas enbart delar av värdediskrimineringen på Sveriges arbetsmarknad in eftersom män och kvinnor ofta jobbar för olika arbetsgivare, i olika sektorer. Kommunen är en kvinnodominerad arbetsgivare, med den lägsta graden av löneskillnader mellan kvinnor och män på hela arbetsmarknaden. Lönerna är också sektormässigt bland de lägsta på arbetsmarknaden.

4.2 Vidare forskning

Gällande vidare forskning vore det relevant att gå in djupare i arbetsvärderingsprocessen och titta på hur graderingen och viktningen ser ut i detalj. Och att jämföra resultaten med andra rösters än HR-konsulters och arbetsgivares. Detta för att undersöka graden av könsneutralitet.

5 Referenser

- Andersson R. Eva och Harriman Anita, 1999. *Rätt lön på rätt sätt. Metoder för bedömning av kvalifikationer vid individuell lönesättning*. Helsingborg: Arbetslivsinstitutet.
- Arbetsgivarverket, 2012. *Lönespridning*. <http://www.arbetsgivarverket.se/nyheter-press/fakta-om-staten/loner-kostnader/lonespridning/>
- Butler Judith, 2007. *Genustrubbel*. Göteborg: Bokförlag Daidalos.
- Cedersund Elisabeth, Kullberg Christian, 1996. ”Forskning om värdering av kvinnors och mäns arbeten” i *Arbetsvärdering. Teori. Praktik. Kritik*. Redaktörer: Cedersund Elisabeth och Kullberg Christian. Halmstad: Arbetslivsinstitutet.
- Diskrimineringsombudsmannen, 2012. <http://www.do.se/sv/Forebygga-diskriminering/Arbetslivet/Aktiva-atgarder-i-arbetslivet1/Fragor-om-lonekartlaggning/>. 2012:1
- Diskrimineringsombudsmannen, 2012. <http://www.do.se/sv/Om-DO/>. 2012:2
- Edin, Per-Anders, Richardson Katarina, 1997. ”Lönepolitik, lönespridning och löneskillnader mellan män och kvinnor” i *Kvinnor och mäns löner – varför så olika?* Redaktör Persson Inga, Wadensjö Eskil. SOU, 1997:136.
- Grand Le Carl, 1997. ”Kön, lön och yrke – yrkessegregering och lönediskriminering mot kvinnor i Sverige” i *Kvinnor och mäns löner – varför så olika?* Redaktör Persson Inga, Wadensjö Eskil. SOU, 1997:136.
- Hedenström K. Ann-Sofie, 2007. *Gemensam arbetsvärdering i Sveriges kommuner - effektiv administration eller centraliserad lönebildning?* Hedemora kommun.
- ITUC, 2009. *Gender (in) equality in the labour market: An overview of global trends and development*. http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/GAP-09_EN.pdf.
- JämO, 2008. *Arbetsvärderingsystem i Sverige*. <http://www.do.se/Documents/Material/Handledningar%20och%20verktyg%20-%20arbetslivet/ArbetsvarderingssystemiSverigerevaprill2008.pdf>.
- Kommunal, 2008. <http://www.ka.se/index.cfm?c=85098>
- Kommunal, 2008. <http://www.ka.se/index.cfm?c=84861>
- LO, 2011. *Arbete och lika lön*. <http://www.lo.se/home/lo/home.nsf/unidView/915C59487C2D9397C1256E5100496565>
- Lundquist, Lennart, 1993. *Det vetenskapliga studiet av politik*. Lund:Studentlitteratur.
- Löfström, Åsa, 1997. ”Arbetsvärdering i teori och praktik” i *Kvinnor och mäns löner – varför så olika?* Redaktör Persson Inga, Wadensjö Eskil. SOU, 1997:136.

- Malmö Stad, 2008. *Malmö Stads lönekartläggning 2008*.
- Malmö Stad, 2009. *Malmö Stads lönekartläggning 2009*.
- Malmö Stad, 2010. *Malmö Stads lönekartläggning 2010*.
- May, Tim, 1997. *Social research. Issues, methods and process*. Trowbridge: Open University Press. Second edition.
- Medlingsinstitutet, 2011. *Vad säger den officiella lönestatistiken om skillnaden mellan kvinnor och män 2011?* http://www.mi.se/files/PDF-er/att_bestalla/loneskillnader/skillnaden11.pdf.
- Meyerson M. Eva, Petersen Trond, 1997. "Lika lön för lika arbete. En studie av svenska förhållanden i internationell belysning" i *Kvinnor och mäns löner – varför så olika?* Redaktör Persson Inga, Wadensjö Eskil. SOU, 1997:136.
- Persson Inga, Wadensjö Eskil, 1997. "Vad vet vi och vad behöver vi veta mer om?" i *Kvinnor och mäns löner – varför så olika?* Redaktör Persson Inga, Wadensjö Eskil. SOU, 1997:136.
- TidningenVision, 2005. *Höjda löner för kvinnor i Malmö*. <http://www.tidningenvision.se/nyheter/hojda-loner-kvinnor-i-malmo-7256>.
- SCB, 2012. *Andel kvinnor och män efter löneintervall 2011*. http://www.scb.se/Pages/TableAndChart___149079.aspx.
- Steinberg J. Ronnie, 1996. "Den sociala konstruktionen av yrkeskunnande – kön, makt och likalön" i *Arbetsvärdering. Teori. Praktik. Kritik*. Redaktörer: Cedersund Elisabeth och Kullberg Christian. Halmstad: Arbetslivsinstitutet.
- Sörensdotter Renita, 2008. *Omsorgsarbete i omvandling. Genus, klass och etnicitet inom hemtjänsten*. Riga: Makadam förlag.