

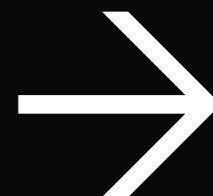
Allt om din lön

/TEXT Mikael Bergling



/ MEDIANLÖNER FÖR AKAVIAS MEDLEMMAR

- Kvinnliga akademiker tjänar i genomsnitt betydligt mindre än sina manliga kollegor. Under ett helt arbetsliv kan det handla om flera miljoner kronor i lägre lön.
 - **I många akademikeryrken planar lönerna ut strax efter 50 års ålder. Bland ekonomerna minskar de till och med.**
 - Akademikerlönerna varierar stort mellan olika delar av Sverige. Högst är de i Stockholm.
 - **Sex av tio upplever att lönen sätts ensidigt, utan förhandlingsmöjlighet.**
- Det framgår av den löneenkät som Akavia genomfört bland medlemmarna.



Miljonskillnad mellan kvinnliga och manliga akademiker

Kvinnliga akademiker tjänar betydligt mindre än sina manliga kollegor. Störst är skillnaden bland ekonomer, där det i genomsnitt skiljer drygt 6,5 miljoner kronor i livsinkomst mellan könen.

Förbundets lönekartläggning, som bygger på enkätsvar från drygt 46 000 medlemmar, visar på stora löneskillnader mellan könen. I höstas var medianlönen för manliga Akavia-medlemmar 51 600 kronor i månaden och för kvinnliga 46 000 kronor, en differens beräknad på det så kallade rålönegapet på 5 600 kronor. Störst var skillnaden bland ekonomer och jurister, där männens medianlön var 7 200 kronor respektive 5 500 kronor högre än kvinnornas.

– Det finns flera faktorer som kan förklara skillnaderna, till exempel att män oftare arbetar i privat sektor, där lönerna är högre än i offentlig sektor där kvinnor dominerar. Män är oftare chefer och är överrepresenterade på högre befattningar, säger Björn Floderus, statistiker på Akavia.

– Skillnaderna visar på vilken betydelse de val vi gör, till exempel i vilken sektor vi arbetar eller om vi gör karriär eller inte, har för våra

DEN JUSTERADE LÖNESKILLNADEN

Alla medlemmar	7 %
Personalvetare	8 %
Kommunikatör	2 %
Ekonom	9 %
Jurist	6 %
It-akademiker	4 %
Samhällsvetare	4 %
Chef	7 %

löner – men också på att det finns tydliga strukturella skillnader mellan könen och att vi fortfarande har en segregerad arbetsmarknad.

Björn Floderus har beräknat hur olika gruppers livslön kan tänkas påverkas av löneskillnaderna. Beräkningarna bygger på svaren i Akavias löneenkät.

– Det är för att ge perspektiv på vad löneskillnaderna de facto betyder för olika grupper. Ibland kan man kanske tycka att någon procents eller några tusenlappars skillnad i månaden inte har så stor betydelse, men under ett helt yrkesliv blir det mycket pengar.

Några exempel på hur mycket mer män får i lön under ett yrkesliv:

- Ekonomer: 6 516 480 kronor.
- Jurister: 4 605 160 kronor.
- Personalvetare: 3 806 584 kronor.
- Samhällsvetare: 2 818 920 kronor.

– Även när vi i våra beräkningar tar hänsyn till de strukturella faktorerna, det vill säga sektor, befattning och ålder, är det betydande löneskillnader mellan könen, säger Björn Floderus.

– Kvinnors löneutveckling stannar upp när de är i barnafödande åldrar. Fram till dess följs män och kvinnor åt ganska väl.

Beräkningar av den så kallade justerade löneskillnaden – då hänsyn tas till i vilken sektor personerna arbetar i, vilken befattning de har och deras ålder – visar att kvinnliga Akavia-medlemmar i genomsnitt har sju procent lägre medianlön än manliga.

Enligt löneenkäten fick de Akavia-medlemmar i åldern 30–39 år som var föräldralediga under 2020 drygt en procentenhet lägre lönehöjning jämfört med de som inte var det.

– Vi vet att föräldraledighet är en vattendelare både när det gäller lön och karriär och arbetar mycket med detta. Det gäller till exempel att se till att alla föräldralediga på ett bra sätt omfattas av lönerevisionen, att de lönesätts som om de vore i tjänst och att de lönesätts på de prestatio-

/ STORA SKILLNADER I LIVSLÖN

Intjänad lön fram till och med 64 år i dagens löneläge. Siffrorna är ej justerade för till exempel sektor eller befattning.

- Medianlön män
- Medianlön kvinnor



ner som de visade innan de gick på föräldraledighet. Vi behöver också skapa ännu bättre kollektivavtal så att ekonomiska skäl inte avgör vem som är hemma och hur länge, säger Mikael Andersson som är förhandlingschef på Akavia.

Han lyfter fram arbetsgivarnas synsätt på föräldraledigheten som en annan viktig faktor.

– Det finns arbetsgivare som arbetar mycket bra med de här frågorna och de som inte gör det. Föräldraledigheten ska vara en merit och inte en belastning. Men detta är inte bara en facklig fråga, utan även en politisk. Det gäller att skapa jämställda förutsättningar som gör att människor kan göra jämställda val.

Mikael Andersson menar att det krävs ett metodiskt, systematiskt och strategiskt arbete för att komma åt de könsrelaterade löneskillnaderna.

– Löneskillnaderna måste bli en strategisk fråga för företagsledningarna och genomsyra allt arbete med lön.

John Ekberg, statistikersvarig på Medlingsinstitutet, berättar att löneskillnaden mellan män och kvinnor trots allt minskar generellt.

– Den har minskat med cirka en halv procentenhet per år under de senaste 12–13 åren.

Gäller det alla sektorer?

– Ja, löneskillnaderna minskar i alla sektorer. Störst har minskningen varit i regionerna och i statlig sektor. //



Björn Floderus



Kvinnors löneutveckling stannar upp när de är i barnafödande åldrar.

Coronaeffekt på löneutvecklingen

Coronapandemin dämpade i fjol löneökningstakten rejält. Bland Akavias medlemsgrupper utvecklades lönerna sämst för ekonomer och it-akademiker.

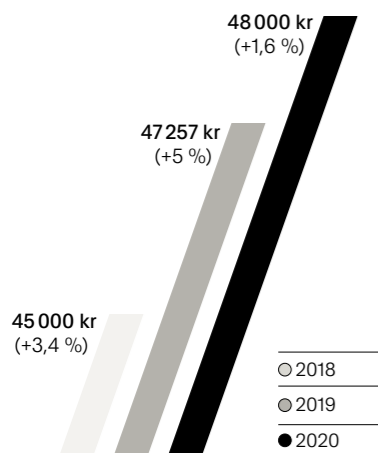
Mellan 2017 och 2019 ökade lönerna för Akavias medlemmar med i snitt 4,2 procent. I fjol stannade löneökningarna på 1,6 procent, enligt förbundets löneenkät.

– Pandemin och en uppskjuten avtalsrörelse gjorde att löneredovisningarna kom i gång sent. Många revisioner och lönesamtal har därför i praktiken inte hunnit genomföras, säger Mikael Andersson, förhandlingschef på Akavia.

Sämst utvecklades lönerna för ekonomer och it-akademiker som fick nöja sig med uppgångar på 0,5 respektive 1,4 procent.

– För alla med senare lönesamtal är det nu viktigt att ta del av lönestatistik som förberedelse. I vår statistik kan man i detalj studera lön för olika branscher och arbetsområden. //

/ LÖNEUTVECKLINGEN DÄMPADES FÖR MEDLEMMARNA



Nya DO: "Jag ska driva fler fall i domstol"

Lars Arrhenius tillträdde som ny diskrimineringsombudsman i slutet av förra året. Till Akavia Aspekt säger han att han vill flytta fram positionerna och ta fler diskrimineringsmål till domstol.

– Det är ett bra sätt att driva på frågan, säger han.

Även om man tar hänsyn till faktorer som sektor, karriär och utbildning skiljer sig mäns och kvinnors löner åt, vilket inte minst Akavias senaste löneenkät visar. Trots det är det få fall av lönediskriminering som avgjorts i Arbetsdomstolen.

– Det är en sak att på samhällsnivå konstatera att vi har ojämställda löner. Det är en annan sak att på individnivå visa att skillnader i lön beror på diskriminering och inte på andra saker, säger Lars Arrhenius som sedan den 1 december är ny diskrimineringsombudsman. Tidigare har han bland annat arbetat som Barn- och elevombud vid Skolinspektionen och som advokat.

Han hoppas kunna flytta fram DO:s position, bland annat genom att ta fler misstänkta diskrimineringsfall till domstol.

– Jag tror att det är viktigt både ur arbetsgivarens synvinkel och för den enskilde om domstolarna i större utsträckning uttalar sig om vad det är som gäller.

– Ett domstolsutslag kan dessutom ge någon form av upprättelse för den som har varit utsatt, om hen vinner, men det kan också driva på frågan i stort. Från DO:s sida kan vi också begära vitesföreläggande i större utsträckning än vad som gjorts hittills. Vi behöver öka pressen i de här frågorna.

Lars Arrhenius lyfter fram lönekartläggningar som ett viktigt verktyg i arbetet med att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön mellan kvinnor och män.



FOTO: TOMAS GUNNARSSON

//
Min målsättning för kommande år är att vi ska utreda mer och gå till domstol i fler diskrimineringsmål.

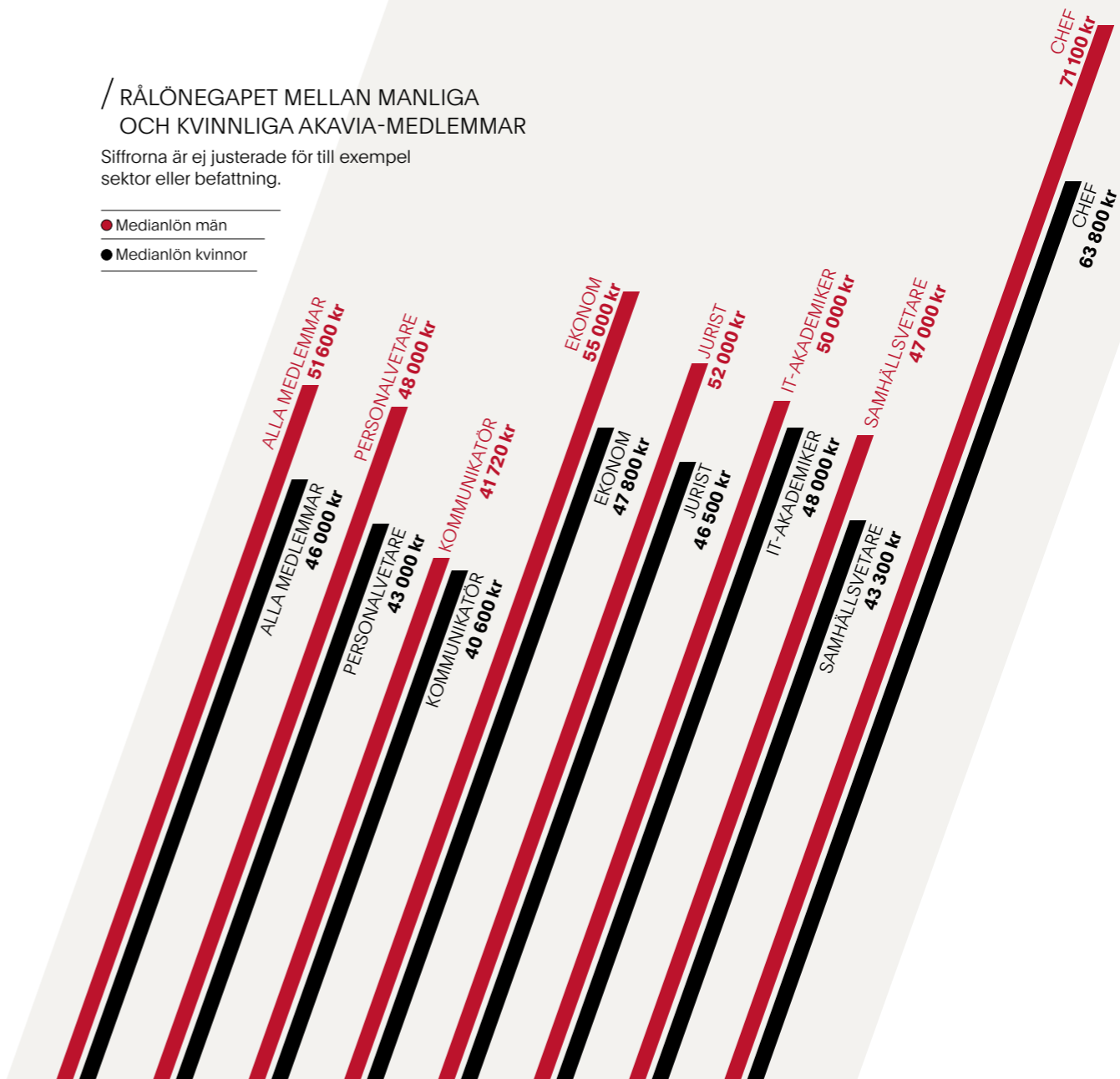
Alla arbetsgivare är enligt diskrimineringslagen skyldiga att en gång per år genomföra en sådan kartläggning. Arbetsgivare med minst tio anställda ska även dokumentera arbetet med kartläggningen och analysen. Dokumentationen ska bland annat innehålla:

- Redovisning och utvärdering av hur föregående års planerade åtgärder har genomförts.

/ RÅLÖNEGAPET MELLAN MANLIGA OCH KVINNLIKA AKAVIA-MEDLEMMAR

Siffrorna är ej justerade för till exempel sektor eller befattning.

● Medianlön män
● Medianlön kvinnor



- Redovisning av resultatet av kartläggningen och analysen.
- Redovisning av vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver genomföras för att åtgärda löneskillnader som har direkt eller indirekt samband med kön.

Fungerar det?

– Min bild är att lönekartläggningarna fyller en viktig funktion om man gör arbetet på ett bra sätt.

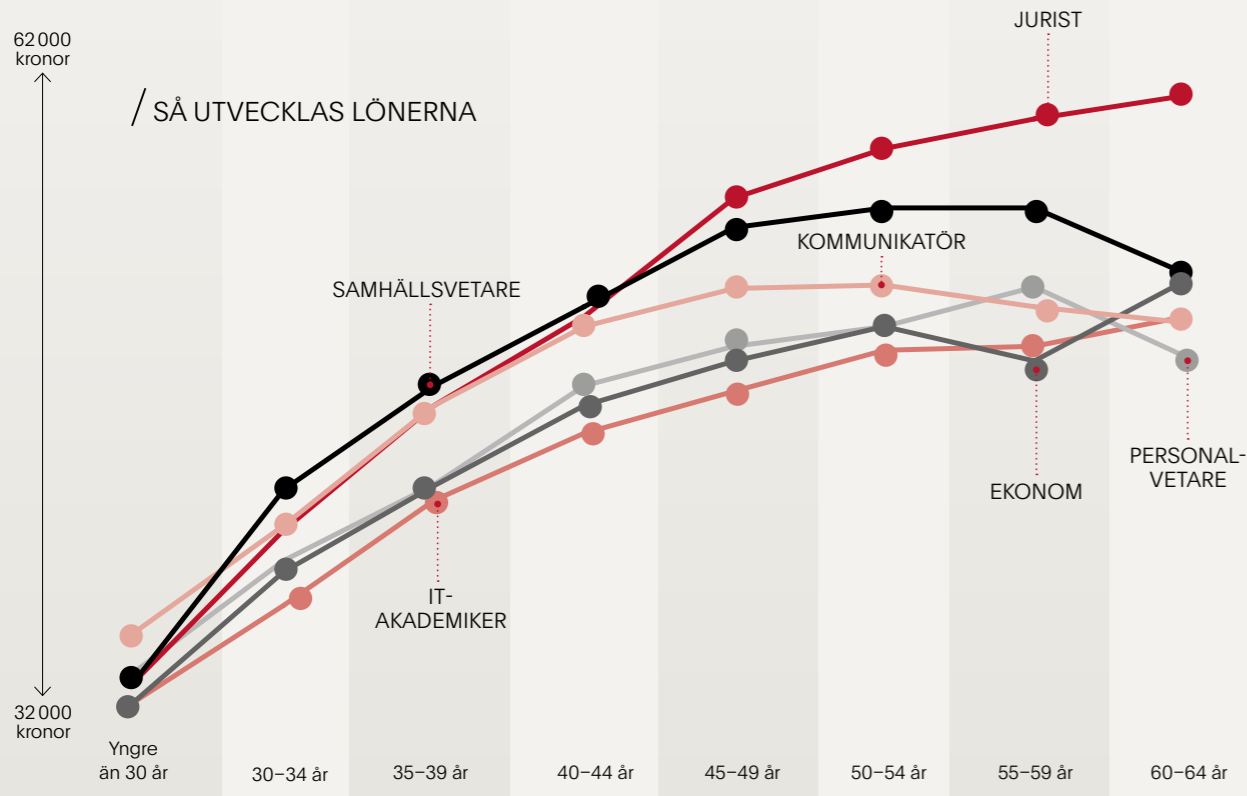
Jag tror dock att det finns brister. Man ska se lönekartläggningen som en metod och en integrerad del av det förebyggande och främjande arbetet.

Vad bör den som känner sig diskriminerad göra?

– I första hand ska man vända sig till facket om man är medlem. Det går också att göra en anmälan till oss. Vi har på vår hemsida ett

webbformulär som gör det enkelt. Använd den möjligheten, säger Lars Arrhenius.

– Förra året kom det in sammanlagt 3 500 anmälningar. Vi kan visserligen inte utreda och processa alla, men vi går igenom allt och min målsättning för kommande år är att vi ska utreda mer och gå till domstol i fler diskrimineringsmål, säger han. //



Lönekurvan planar ut strax efter 50

I början på karriären kan de flesta av Akavias medlemmar räkna med en tydlig och positiv löneutveckling. Runt 50 års ålder, eller strax därefter, blir det för många betydligt svårare att höja sin lön. Bland ekonomerna minskar till och medianlönen när de närmar sig pensionsålder.

En delförklaring till att lönerna planar ut efter ett antal år är att många då kommit ganska långt i sina lönekarriärer, befattningar och roller, berättar Mikael Andersson som är förhandlingschef på Akavia.

– En annan kan vara att rörligheten minskar när man kommit upp i ålder. Vi vet att den häftigaste löneutvecklingen får man ofta genom att byta arbetsgivare, säger han.

I takt med att vi lever allt längre – och är allt friskare – förväntas vi arbeta högre upp i åldrarna. När systemet med riktålder införs 2026 kommer pensionsåldern troligen att vara 67 år – för att därefter successivt höjas.

– Den stora utmaningen handlar inte bara om lön, utan också om hur man ska ta tillvara på värdet av senior kompetens och erfarenhet. Här har Sverige som land en hel del att förbättra och förändra.

Häromåret skickade forskare vid Uppsala universitet och Linnéuniversitetet ut 6 000 fiktiva jobb-

ansökningar till arbetsgivare som annonserade efter personal. Åldern bland de ”sökande” varierade mellan 35 och 70 år. I övrigt var de meritmässigt lika.

Efter att den sökande nått 40-årsåldern minskade svarsfrekvensen, enligt forskarna, med i snitt en halv procentenhet per år. Tio års högre ålder medförde alltså cirka fem procentenheters lägre chans att bli kontaktad.

Mikael Andersson

säger att det som sker på arbetsmarknaden inte är fristående från det som händer i samhället i övrigt.

– Det är ofta en återspeglning av de värderingar och attityder som finns rent allmänt i samhället.

– Vi behöver tänka annorlunda när det gäller karriärvägar och belöna senior kompetens och erfarenhet på ett annat sätt än vad vi historiskt gjort i Sverige.

Akavias löneenkät visar också att valet av sektor har stor betydelse

för akademikers löner. Medianlönen bland exempelvis förbundets ekonommedlemmar i privat sektor låg år 2020 på 53 862 kronor. För anställda i kommunal sektor var medianlönen 45 200 kronor och i statlig sektor 45 000 kronor.

Även när det gäller branscher

varierar lönerna. Det skiljer till exempel nästan 34 000 kronor i medianlön mellan jurister som arbetar inom telekom, 77 400 kronor, och på advokatbyrå, 43 500 kronor. I den senare ingår dock inte advokater som



Mikael Andersson

är delägare, då dessa räknas som egenföretagare.

Löneenkäten visar också på geografiska skillnader. Högst medianlöner har Akavia-medlemmarna i Storstockholm.

– Det beror dels på ett allmänt högre löneläge i Storstockholm, men dels också att många högavlönade arbeten är koncentrerade dit, säger Akavias statistiker Björn Floderus. //

STORA SKILLNADER ÖVER LANDET

- Norr
- Mellan
- Syd

Exklusive storstadsregionernas kommuner, se listan till höger.

MELLAN

Personalvetare	40 400
Kommunikatör	37 500
Ekonom	45 600
Jurist	43 900
It-akademiker	46 000
Samhällsvetare	41 810
Chef	62 500

STORGÖTEBORG

Personalvetare	40 750
Kommunikatör	35 000
Ekonom	48 680
Jurist	44 000
It-akademiker	47 900
Samhällsvetare	41 500
Chef	65 375

STORMALMÖ

Personalvetare	41 200
Kommunikatör	36 703
Ekonom	49 500
Jurist	42 600
It-akademiker	47 000
Samhällsvetare	41 200
Chef	65 800

NORR

Personalvetare	39 600
Kommunikatör	36 100
Ekonom	43 275
Jurist	43 763
It-akademiker	45 025
Samhällsvetare	40 500
Chef	59 650

STORSTOCKHOLM

Personalvetare	48 000
Kommunikatör	43 900
Ekonom	55 000
Jurist	52 000
It-akademiker	54 000
Samhällsvetare	47 862
Chef	72 000

SYD

Personalvetare	40 700
Kommunikatör	36 500
Ekonom	43 930
Jurist	42 875
It-akademiker	44 650
Samhällsvetare	39 305
Chef	60 550

Storstadsregionerna bygger på att de är samma arbetsmarknad och därför sätter lönerna på samma sätt.

Storstockholm är följande

kommuner: Upplands Väsby, Vallentuna, Österåker, Värmdö, Järfälla, Ekerö, Huddinge, Botkyrka, Salem, Nacka, Sundbyberg, Solna, Lidingö, Vaxholm, Norrtälje, Sigtuna, Nynäshamn, Häbo, Haninge, Tyresö, Upplands-Bro, Nykvarn, Täby, Danderyd, Solentuna, Stockholm, Södertälje, Knivsta, Heby, Tierp, Uppsala, Enköping, Östhammar, Gnesta, Strängnäs, Trosa.

Storgöteborg är följande

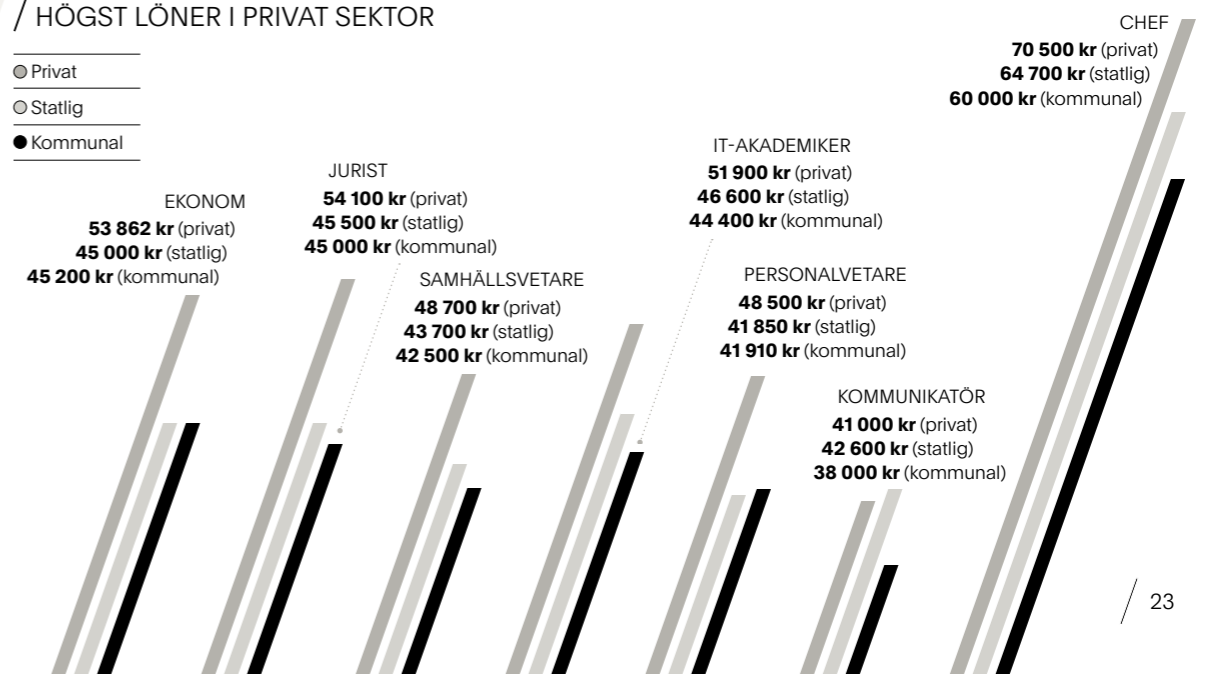
kommuner: Falkenberg, Varberg, Kungsbacka, Härryda, Partille, Öckerö, Stenungsund, Tjörn, Orust, Ale, Lerum, Vårgårda, Bollebygd, Lilla Edet, Göteborg, Mölndal, Kungälv, Alingsås.

Stormalmö är följande kommu-

ner: Svalöv, Staffanstorps, Burlöv, Vellinge, Örkelljunga, Bjuv, Kävlinge, Lomma, Svedala, Skurup, Sjöbo, Hörby, Höör, Tomelilla, Perstorp, Klippan, Åstorp, Båstad, Malmö, Lund, Landskrona, Helsingborg, Högåns, Eslöv, Ystad, Simrishamn, Ängelholm.

HÖGST LÖNER I PRIVAT SEKTOR

- Privat
- Statlig
- Kommunal



”Kräv ökad transparens kring hur lönesättningen går till”

Löneskillnaderna mellan män och kvinnor behöver diskuteras mycket mer, inte minst lokalt ute på arbetsplatserna.

Det menar Carl Stiller som sitter i styret för Akavias professionsförening för ekonomer.

- Det gäller även äldre medarbetares löneutveckling.

Sedan han lämnade universitetet för cirka 20 år sedan som nybakad civilekonom har Carl Stiller framför allt arbetat i olika controllerfunktioner. Under de första tio åren som anställd, därefter som konsult. Just nu är han verksam på SEB.

– Min erfarenhet av olika arbetsplatser är att lön ofta inte är något som det talas speciellt mycket och öppet om. Samma sak säger de som jag frågat i mitt nätverk. Många tycker att det är känsligt att berätta vad de har i lön. Det tror jag är en förklaring till att det är ganska stor okunskap om att löneutvecklingen för många avstannar strax efter 50 års ålder.

Vad för avstannar den?

– Det finns det nog flera förklaringar till. En kan vara att många då har kommit ganska långt i sin lönekarriär och att arbetsgivaren tycker att det blir för dyrt att höja lönen ytterligare utöver den årliga revisionen. En annan att intresset för att byta arbetsgivare – vilket i allmänhet är det bästa sättet att höja sin lön – dämpas efter en viss ålder.

– Men jag tror också att många äldre missgynnas lönemässigt, att det finns en åldersdiskriminering. Jag vet dessutom exempel på att man titelmässigt nedgraderar vissa seniora roller för att inte behöva betala så höga löner. Att lönen avstannar efter 50 är mest synligt inom den privata sektorn.

Carl Stiller säger att ett annat område som borde få större utrymme är gapet mellan mäns och kvinnors löner.

– Visserligen minskar det, men det går otroligt sakta.

– Även om vi bortser ifrån direkt lönediskriminering, är det uppenbart att det inom exempelvis ekonomi-

gruppen finns en tydlig könsaspekt när det gäller lönenivåer. Vissa roller inom ekonomi som oftare innehas av kvinnor värderas lönemässigt lägre än de roller som oftast innehas av män. Kvalifikationskraven kan samtidigt vara desamma; detta kallas värdediskriminering. Dock märker man tydligt att denna uppdelning håller på att försvinna.

Vad ska företagen göra?

– Förutom att man på ute på arbetsplatserna enligt lag ska arbeta aktivt med lönekartläggningar och åtgärdsplaner, tror jag att många HR-avdelningar behöver bli betydligt aktivare än vad de är i dag när det gäller att motverka befattningsdiskriminering och osakliga löneskillnader. De behöver också på ett tydligare sätt vara involverade i lönesättningen. Viktigt är även att företagen säkerställer att föräldralediga får sin årliga lönerevision.

Vad bör facket göra?

– Diskutera och lyfta dessa frågor än mer, inte minst lokalt. Facket bör i så stor utsträckning som möjligt försöka motverka alla sätt att diskriminera kvinnor på.

– Facket erbjuder i dag support och strategier till sina medlemmar inför utvecklings- och lönesamtal. Samtidigt är viktigt att medlemmarna själva använder denna medlemsförmån, vilken jag personligen tycker är bra och har använt vid flera tillfällen.

Vad bör anställda kräva?

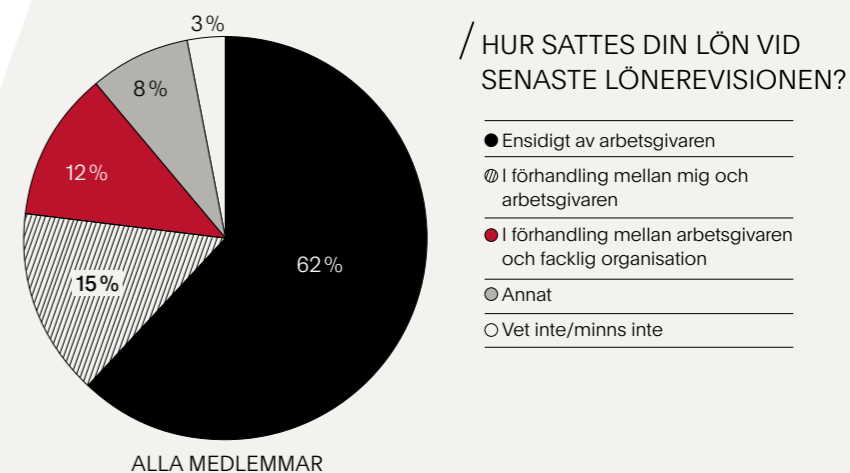
– Kräv ökad transparens från HR, ledningsgrupp och andra kring hur lönesättningen går till och vilka kriterier som används. Saknas det tydliga lönekriterier, som det gör på en del företag, bör man begära sådana från närmaste chef, säger han. //



Carl Stiller sitter i styret för Akavias professionsförening för ekonomer.



Jag vet exempel på att man titelmässigt nedgraderar vissa seniora roller för att inte behöva betala så höga löner.



Tre av fem medlemmar: Kan inte påverka min lön

Många anser att de har små möjligheter att påverka sin lön.

– Det är ett underbetyg till löneprocessen, säger Mikael Andersson som är förhandlingschef på Akavia.

Ungefär 60 procent av de svarande i Akavias löneenkät uppger att deras lön ensidigt sattes av arbetsgivaren vid den senaste lönerevisionen.

– Även om det är arbetsgivaren som ytterst sätter lönen visar svaren att en stor del av medlemmarna upplever att de inte har kunnat påverka sin lön, vilket är en signal om att löneprocessen har varit för dålig. Vad det i sin tur beror på varierar säkert mellan olika arbetsplatser. På en del är det kanske inte känt hur man kan påverka sin lön, på andra är det kanske bristande transparens kring lönekriterierna, säger Mikael Andersson.

– De flesta arbetsgivare har lönesamtal, vilket är bra, men det gäller också att samtalen fungerar, att man som medarbetare får en bra förklaring och motivering till den lön som sätts. Så är det inte alltid. På många håll behöver man förbättra såväl lönesamtalen, löneprocessen som lönekriterierna.

Det ska vara tydligt för varje medarbetare vad hen kan göra för att påverka sin lön, vilka som är målen för den enskilde individen och vad lönekriterierna innebär.

– Det är viktigt att man som med-

arbetare vet vad man mellan lönesamtalen kan göra för att påverka sin lön. Det är dessutom något som man med jämna mellanrum bör stämna av med sin chef och kanske ta upp på medarbetarsamtalen. När det är dags för lönesamtal är det ofta för sent, säger Mikael Andersson.

– Har chef och medarbetare olika ingångsvärden när det är dags för lönesamtal, till exempel när det gäller vad medarbetaren har gjort och vilken lön hen bör ha, kan det svara svårt att få till stånd en samsyn.

Hur löser man det?

– Tydlighet, kända lönekriterier och en väl fungerande och transparent löneprocess. På en del arbetsplatser har man målsamtal där man lägger fast medarbetarnas individuella mål som sedan följs upp under året.

Ylva Ulfsson Eriksson, docent i sociologi, och Bengt Larsson, professor i sociologi, båda på Göteborgs universitet och Linnéuniversitetet, har i ett forskningsprojekt undersökt hur lönepolicier översätts till praktik i stora

organisationer inom offentlig och privat sektor.

De konstaterar att det finns en ”pottutveckling” inom både privata företag och offentliga verksamheter, vilken kan vara svår att begripa. – Varje enskild lönesättande chef får en pott som baseras på antal medarbetare. Det finns exempel där cheferna har väldigt få anställda. Då

blir ju potten som chefen har att röra sig med otroligt liten. Och i de situationer där alla medarbetare presterar väl så tillfredsställer man inte någon av dem, säger Ylva Ulfsson Eriksson.

De menar att löneprocessen kan förbättras genom att höja kvaliteten i dialogen mellan arbetsgivare och medarbetare.

– Om medarbetarens egna förberedelser inför samtalet är goda, om man har exempel på goda prestationer och känner till lönekriterierna så ökar motivationen efter lönesamtalen. Alla aspekter ska bedömas i samtalen: arbetsinsats, arbetsbörda, ansvar och prestation. Och vad man kan göra för att höja sin lön, säger Bengt Larsson. //



Ylva Ulfsson Eriksson