



Och lönegapet består

KVINNORS MEDELLÖN var förra året, omräknat till heltid, 24 700 kronor per månad. Mäns medellön var, omräknat till heltid, 29 400 kronor. I verkligheten är dock löneskillnaden betydligt större än de 4 700 kronorna, eftersom 89 procent av männen jobbar heltid medan bara 57 procent av kvinnorna gör det.

När Medlingsinstitutet i förra veckan presenterade och kommenterade statistiken med att skillnaderna inte behöver bero på diskriminering – om de aktuella löneskillnaderna faktiskt beror på att kvinnors arbete är mindre krävande än mäns så är ju inte löneskillnaderna osakliga – tog det hus i helvete hos flera fackförbund.

KOMMUNALS CHEFSEKONOM Anna Thoursie tillbakavisar bestämt Medlingsinstitutets förklaring mot bakgrund av att forskningen faktiskt visar att kvinnors arbetsmiljö inte är lättare än mäns. Thoursie menar att det finns tre huvudsakliga teorier om vad löneskillnaderna beror på.

- **Preferensiell diskriminering**, vilket i klartext handlar om fördomar. Om kunderna hellre vänder sig till en man är mannen mer värd för arbetsgivaren. Denna förklaring minskar dock allt mer i betydelse.

- **Statistisk diskriminering**. Utifrån vetskapen att kvinnor generellt sett är mer frånvarande för vård av barn klumpas alla kvinnor ihop och förväntas vara mer osäkra att beförtra.

- **Värdediskriminering**, det vill säga en diskriminering som riktas mot yrken och inte mot individer. Det innebär att även män inom kvinnodominerade yrken drabbas av lägre lön eftersom de yrkena värderas lägre.

Tidigare har män konkurrerat med högre

”humankapital”, det vill säga både längre utbildningsnivå och mer arbetslivserfarenhet. Men år 2000 gick kvinnorna om männen vad gäller utbildningslängd. Sammantaget kan inte skillnaden i humankapital förklara de rådande löneskillnaderna, alltså handlar det om en diskriminering som måste bekämpas.

Det finns en stor ovilja från både fackligt och politiskt håll att faktiskt kavla upp ärmarna, men det råder inte precis brist på möjliga åtgärder att sätta in:

- **Individualisera föräldraförsäkringen**. Det kvinnodominerade Kommunal driver inte ens frågan eftersom de inte bedömer att deras kvinnliga medlemmar har råd att låta männen ta halva föräldradedigheten. Detta är ett feltänk. Både för att man borde lita på sin egen fackliga styrka och för att en sådan reform ju rycker undan grunden för den statistiska diskrimineringen.

- **Stärk rätten till heltid**. Här kan både lagstiftning och facklig kamp ge resultat. Redan i dag finns stora möjligheter att använda sig av Lagen om anställningsskydd för att förhandla upp arbetstiden för enskilda medlemmar, men en enorm flathet från facken att göra så i praktiken.

- **Utveckla jämställdhetspotten**. Den senaste avtalsrörelsens försök gav faktiskt vissa positiva resultat och metoden bör därför utvecklas.

TILL SIST MÅSTE VI SOM skattebetalare vara beredda att betala priset för drägliga löner i hela omsorgssektorn. Kommuner och landsting behöver långsiktigt ökade resurser.

Förklaringarna till att lönegapet inte minskar är, med andra ord, politiska.