

Lönekllyftan mellan könen i offentliga tjänster

**En rapport för EPSU av Labour
Research Department
November 2013**

Innehåll

Sammanfattning med kommentarer	4
Inledning.....	7
Faktorer bakom löneskillnaderna mellan kvinnor och män	8
Segregering på arbetsmarknaden	8
Deltidsarbete	9
Moderskap, ålder och utbildning.....	9
Strukturell diskriminering	9
Inverkan av låg kvinnlig sysselsättningsintensitet	10
Fackliga åtgärder close the gender pay gap.....	11
Enkäten.....	11
Information och kännedom	12
Orsaker till ojämlika löner mellan könen och fackliga motaktioner.....	14
Arbetsmarknadssegregering	14
Fackliga åtgärder mot sysselsättningssegregering	15
Lönesystem.....	Error! Bookmark not defined.
Fackliga åtgärder om lönesystem.....	Error! Bookmark not defined.
Deltidsarbete	Error! Bookmark not defined.
Fackliga åtgärder om deltidarbete	Error! Bookmark not defined.
Yrkesutbildning.....	Error! Bookmark not defined.
Fackliga åtgärder om yrkesutbildning	Error! Bookmark not defined.
Moderskap och föräldraledighet	Error! Bookmark not defined.
Fackliga åtgärder om moderskap och föräldraledighet.....	Error! Bookmark not defined.
Konkurrensutsättning	25
Fackliga åtgärder mot konkurrensutsättning	Error! Bookmark not defined.
Arbetstidsflexibilitet.....	Error! Bookmark not defined.
Följderna av att minska offentliga utgifter	Error! Bookmark not defined.
Går det framåt?.....	Error! Bookmark not defined.
Vad statistiken visar	Error! Bookmark not defined.
Den övergripande löneklyftan mellan könen.....	Error! Bookmark not defined.
Omfattningen av löneklyftan mellan könen	Error! Bookmark not defined.
Förändringar av den övergripande löneklyftan mellan könen över tid.....	Error! Bookmark not defined.
Löneskillnaden mellan kvinnor och män i offentliga tjänster.....	Error! Bookmark not defined.
Den offentliga sektorn som helhet	Error! Bookmark not defined.
Hälsa- och sjukvård och socialt arbete	36
Offentlig förvaltning	Error! Bookmark not defined.
Utbildning	Error! Bookmark not defined.
Stats-, regional och kommunal förvaltning	Error! Bookmark not defined.
Elektricitet och gas, vatten och avlopp.....	Error! Bookmark not defined.
Bilaga	Error! Bookmark not defined.

Denna rapport har utarbetats med ekonomiskt bistånd från EU-kommissionen, som dock inte ansvarar för dess innehåll eller hur det används.

Sammanfattning med kommentarer

Den övergripande löneklyftan mellan könen

Statistik från Eurostat, EU:s officiella statistiska byrå, och de enskilda nationella statistiska centralbyråerna belyser tydligt att det finns en löneklyfta i Europa som helhet mellan könen. Klyftan ligger i genomsnitt på 16 % i EU, och definieras av Eurostat, med utgång från timlön, som skillnaden mellan mäns och kvinnors inkomster som procentandel av männens lön. Klyftan varierar från över en fjärdedel (27 %) i Estland till omkring en femtiondel (2 %) i Slovenien. Eurostats senaste uppgifter tyder på att skillnaderna minskade åtminstone fram t.o.m. 2010, men att inga fler framsteg gjorts under 2011.

Faktorer bakom löneskillnader mellan könen

Denna rapport pekar på några av de viktigaste faktorerna: segregering på arbetsmarknaden, både inom näringar (bl.a. att det finns färre kvinnliga chefer) och mellan näringar, då kvinnor återfinns i lågavlönade branscher, och i deltidsarbete, som avlönas sämre, inverkan av moderskap, utbildning och ålder, samt strukturell diskriminering. Rapporten framhåller också att löneklyftan mellan könen inte är den enda jämställdhetsindikatoren och att en mindre klyfta uppstår också när andelen kvinnor på arbetsmarknaden är låg.

EPSU:s enkät

En kartläggning har genomförts av EPSU:s medlemsförbund för att få bättre insikter om vilka åtgärder som fackliga organisationer vidtar för att minska löneklyftan mellan könen. Sammanlagt svarade 36 förbund i 19 länder på enkäten.

Kännedom om storleken på löneklyftan mellan könen

De flesta förbund (27 av 36) sade att de har tillgång till siffror om löneskillnader mellan kvinnor och män, fast att de inte alltid direkt motsvarar de områden facken förhandlar om.

Arbetsmarknadssegregering

Flertalet fackförbund är väl medvetna om den inverkan som arbetsmarknadssegregering har på kvinnors löner i förhållande till mäns, både inom näringar och mellan dem. Fackliga organisationer har bemött det med verksamhet för att åtgärda koncentrationen av kvinnor i traditionella eller stereotypiska sysselsättningar, och insatser att förbättra andelen kvinnor i högre ställningar. Inverkan av strukturell diskriminering på löner har hanterats på det lokala planet, genom nya förhandlingsstrategier eller rättsliga åtgärder, genom att öka lönen för personal på de lägsta lönegraderna, genom ingrepp som sträcker sig över hela landets ekonomi mot låga löner, t.ex. genom en minimilön, och genom löneökningar som är högre än genomsnittet inom kvinnodominerade branscher.

Lönesystem som är orättvisa mot kvinnor

Detta har också blivit föremål för fackliga åtgärder av olika slag: förhandlingar om nya lönesystem, om att avlägsna avsnitt som kan bli orättvisa, och att handskas med orättvisa system genom utbildning för förhandlare och domstolsförhandlingar.

Deltidsarbete

För en del förbund är det ett problem att deltidsanställda inte kan utöka sin arbetstid. Fackliga organisationer har förhandlat avtal, som innebär att deltidsanställdas avtalsenliga arbetstid kommer mer i linje med den faktiska arbetstiden.

Kompetensutveckling

Fackförbund ser kompetensutveckling som en metod att få en bättre karriär och lön. Facket har fått hantera frågor som orättvist urval för utbildning och minskade utbildningsbudgetar för att se till att kvinnliga arbetstagare får nytta av dem.

Moderskaps- och föräldraledighet och barnomsorg

I några länder verkar det som om det har negativa konsekvenser att ta mamma- eller föräldraledigt, antingen direkt som i Frankrike och Tyskland, eller indirekt. Fackförbund har underhandlat förbättringar för mammor, men ett centralt facklig krav är att pappor ska få mer ledighet så att ansvar att fostra barn kan delas mera jämlikt. Fackförbund har också lyckats erhålla bättre tillgång till barnomsorg.

Konkurrensutsättning

En del förbund tycker att konkurrensutsättning varit särskilt skadligt för kvinnor. Samtidigt som facken drivit kampanjer emot har de drivit andra politiska linjer, t.ex. att kräva garanterade tjänstenormer och rätt att representera arbetstagare, som inte är direkt anställda.

Flexibel arbetstid

Det kan vara viktigt för anställda med ansvar för omsorg, av vilka flertalet är kvinnor att ha flexibel arbetstid. Det är emellertid uppenbart att det finns ett spänt förhållande mellan flexibilitet i arbetsgivarens intresse och i medarbetarens intresse, och att fackförbund anser att jämvikten i några fall lutar alltför mycket mot arbetsgivaren. Nolltimmars avtal (utan specificerat antal arbetstimmar) och datorbaserad schemaläggning anses särskilt oroväckande.

Inverkan av minskade offentliga utgifter

Det är svårt att ännu bedöma hur åtstramningsåtgärder inverkan på löneklyftan mellan könen i offentliga tjänster. Kvinnor har visserligen drabbats, men också män. I några länder har löner sjunkit eller lönestopp införts på ett sätt som drabbar bättre betalda medarbetare, vilken minskar löneklyftan mellan könen. Långsiktigt är det likväl troligt att en inskränkning av jämställdhetsprogram, vars avsikt är att förbättra kvinnors tillgång till arbeten med högre kvalifikationer och bättre löner, kommer att få en motsatt effekt. I vilket fall som helst kan konsekvenserna mycket väl bli att den övergripande löneklyftan mellan kvinnor och män ökar, om sysselsättning och löner går förlorade i den offentliga sektorn, då det är ett område som ofta erbjuder kvinnor bättre möjligheter än den privata sektorn.

Framsteg som åstadkommit

Det finns tecken på att den minskning av löneklyftan mellan könen på 5 procent, som EPSU:s kongress krävde 2009 kommer att förbli en avsevärd utmaning. Några framsteg har emellertid gjorts, och det är särskilt uppmuntrande att det kan röjas av statistik, som tagits fram på olika myndighetsnivåer. Men det finns också länder där löneskillnaderna ökat, och i de fall klyftan minskat, har det gått långsamt. Överlag visar siffrorna att det finns mycket kvar att göra, men att framsteg också kan åstadkommas och har gjorts.

Löneklyftan i den offentliga sektorn

I princip borde den vara lägre än i den privata sektorn, delvis därför att den offentliga sektorn borde påverkas mer av all offentlig jämställdhetspolitik.

Den offentliga sektorn som helhet

Eurostats siffror för den offentliga sektorn (som utesluter offentlig förvaltning) visar att löneklyftan mellan könen varierar mellan 21,5 % i Bulgarien till minus 2,6 % i Belgien, och är allmänt mindre än övergripande löneskillnader. I hälften av de länder för vilka det finns uppgifter minskade klyftan mellan 2007 och 2011 och i hälften vidgades gapet. Tillgänglig nationell statistik för nio av de länder som innefattas av Eurostats data, och omfattar offentlig förvaltning, visar en liknande bild, och löneklyftan minskar i endast fem av dessa nio länder.

Hälso- och sjukvård och socialt arbete

Löneklyftan mellan könen inom sjukvård och socialt arbete (de senaste uppgifterna är från 2011) varierar från 41,5 % i Cypern till 5,1 % i Luxemburg och oftast är gapet större än skillnaderna mellan mäns och kvinnors löner i ekonomin som helhet. Under perioden sedan 2008 är trenden att klyftan minskat i 20 länder, men ökat i åtta.

Offentlig förvaltning

Löneskillnader skiftar från 20,3 % i Kroatien till minus 4,3 % i Lettland. Löneklyftan är mestadels mindre inom offentlig förvaltning än i övriga delar av ekonomin. Under perioden sedan 2008 har gapet minskat i 17 stater men ökat i fyra.

Utbildning

Inom utbildning varierar löneskillnaderna mellan könen från 27,8 % i Österrike (uppgift från 2010) till minus 4,7 % i Malta. I flertalet länder är löneklyftan mellan könen mindre inom utbildning än i ekonomin som helhet. Tendensen över en längre tidsperiod är också positiv, med 20 stater som förevisar en minskning och endast sex en ökning.

Statlig, regional och kommunal förvaltning

Ett fåtal länder ger informationer om löneklyftan inom olika förvaltningsnivåer, dvs. särskilda siffror för statliga, regionala och kommunala förvaltningar. Dessa uppgifter gör det möjligt att över en tidsperiod studera i vilka länder löneklyftan mellan könen ökat eller minskat inom olika förvaltningsled. Statistiken är inspirerande då alla länder, med undantag för Slovakien, visar att löneskillnaden mellan kvinnor och män minskat i alla förvaltningsled under den här perioden.

Elektricitet och gas, vatten och avlopp

Inom elektricitet och gas varierar de senaste uppgifterna från 48,3 % i Nederländerna till 2,7 % i Rumänien, och ligger i allmänhet nära den övergripande löneklyftan. Inom vatten och avlopp skiftar lönegapet från 23,6 % i Österrike (uppgifter från 2010) till minus 19,7 % i Luxemburg. Och till skillnad från elektricitet och gas är löneskillnaderna inom vatten och avlopp i så gott som alla fall mindre än den allmänna löneklyftan mellan kvinnor och män. Vad trenden beträffar visar 15 stater att klyftan minskar inom elektricitet och gas, trots att förändringen i några fall är mycket liten, samtidigt som den ökar i nio länder. Inom vatten och avlopp finns det 21 länder där kvinnors ställning i förhållande till män förbättrats under den här perioden, och endast fem länder där den förvärrats.

Inledning

Denna rapport granskar löneklyftan mellan kvinnor och män, skillnaderna mellan vad män och kvinnor tjänar, inom offentliga tjänster.

Rapporten består av två huvudavsnitt, och granskar hur fackliga organisationer utforskat och gripit sig an problemen med löneklyftan mellan könen, med utgång från ett frågeformulär som skickades ut av EPSU. Rapporten går därefter igenom hur åtstramningar inverkat på löneskillnader och försöker utröna framsteg som åstadkommits. Avslutningsvis granskas i rapporten den statistiska ställningen, främst med utgång från uppgifter från Eurostat, men också med hjälp av nationell data.

Rapporten har färdigställts för EPSU av Labour Research Department.

November 2013

Faktorer bakom löneskillnaderna mellan kvinnor och män

I det här avsnittet granskas resultatet av en kartläggning som gjorts av EPSU:s medlemsförbund som frågade dem vilka initiativ de tagit för att minska lönekllyftan mellan könen. Det finns många faktorer som bidrar till ojämlika löner mellan män och kvinnor, men enkäten inriktades på särskilda områden:

- Information om löner och kunskap om lönekllyftan mellan könen – utgångspunkten för facklig verksamhet är en insikt om att lönekllyftan existerar och att ha data om löner som belyser omfånget på problemet
- Arbetsmarknadssegregering – att kvinnor har en viss tendens att koncentreras i lågavlönade branscher och/eller yrken, eller i anställningar utan ledningsansvar
- Kvinnor kan diskrimineras av lönesystem, särskilt där det finns betydande inslag av tillägg på baslöner, t.ex. bonussystem eller en hel del övertidsarbete
- Deltidsarbete – det finns belägg för att många kvinnliga arbetstagare fastnat i deltidarbete när de skulle vilja arbeta längre eller heltid
- Kompetensutveckling kan vara av vikt för kvinnliga arbetstagare, som vill flytta till högre positioner eller nya verksamhetsområden
- Mamma- och pappaledighet – att ta ledigt för att fostra barn kan ha negativa konsekvenser för löner och karriärutveckling
- Konkurrensutsättning, särskilt då arbetstagare överförs från den offentliga till den privata sektorn, kan leda till sämre löner och villkor, särskilt för kvinnor som ofta befinner sig i lågavlönade jobb som utsätts för konkurrensutsättning och privatisering, samt
- Flexibel arbetstid – det är fortfarande kvinnor som utgör större delen av vårdgivare, och frågan om hur mycket flexibilitet de har när det gäller arbetstider kan vara viktig och t.o.m. avgörande för huruvida de kan ha kvar sina jobb.

Arbetsmarknadssegregering

En rapport¹ som gavs ut av det belgiska ordförandeskapet i slutet av 2010 påpekade att "En av faktorerna som bäst förklarar löneskillnader mellan kvinnor och män är segregeringen på arbetsmarknaden. Kvinnor är ofta överrepresenterade i branscher, yrken och ställningar där lönen i allmänhet är måttlig."

Mellan branscher finns så kallad horisontell segregering. Näringarna med ett stort antal kvinnliga medarbetare är utbildning, vård och omsorg, detaljhandel och hotell- och restaurang. Näringarna med den största andelen sysselsättning för män är byggnads-, transport- och kommunikationsindustrierna. Rapporten, som utfärdats av det belgiska ordförandeskapet, konstaterar att "De branscher som svarar för en stor andel av männens sysselsättning är förbundna med högre genomsnittslöner än de branscher som svarar för största andelen kvinnlig sysselsättning." Med andra ord är kvinnor koncentrerade i låglönenärningar. Det påstås också att det är just för att många kvinnor arbetar i dessa näringar som lönerna är så låga.

Men det är inte bara mellan branscher som det finns segregering. Inom branscher koncentreras kvinnor också i somliga roller. I vården är en mycket högre andel kvinnor sjuksköterskor och har lägre löner än läkare, som är ett mansdominerat yrke. Inom industrier som vatten eller energi arbetar kvinnor mest som kontorister eller med stödfunktioner, medan männen återfinns i (bättre avlönade) yrken och underhållsverksamheter, som kräver utbildning.

Slutligen förekommer s.k. vertikal segregering, dvs. det är mycket mindre troligt att kvinnor innehar ledande ställningar än män, med åtföljande högre lön. Statistik från Eurostat visar att

¹ *The gender pay gap in the Member States of the European Union: quantitative and qualitative indicators*, Bryssel, 23 november 2010, se <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/10/st16/st16516-ad02.en10.pdf>

nästan hälften (47 %) av alla anställda i EU är kvinnor, men att endast drygt en tredjedel (35 %) är ledare. Det tar heller inte hänsyn till de ledningsnivåer som kvinnor och män uppnår.

Deltidsarbete

En annan viktig förklaring för löneklyftan mellan könen är omfattningen av deltidsarbete. I de flesta länder har löntagare som arbetar deltid en lägre timlön än heltidsanställda. I t.ex. Frankrike tjänar deltidsarbetande 89,1 % av vad heltidsanställda tjänar. I Tyskland är siffran 79,3 %, i Storbritannien 73,7 % och i Italien 70,8 %. Det är viktigt vad beträffar löneskillnader mellan könen, då många fler kvinnor än män arbetar deltid. Tre fjärdedelar av alla deltidsarbetande i EU är kvinnor. Samtidigt som länder uppvisar variationer sins emellan finns det exempel på länder där stora flertalet deltidsanställda är kvinnor, t.ex. Tyskland 80,0 %, Frankrike 79,3 %, Italien 77,9 %, Spanien 77,9 % och Storbritannien 74,5 %.

Moderskap, ålder och utbildning

Det finns avsevärda skillnader i kvinnors och mäns yrkeslivscykel, som är kopplade till löneklyftan mellan könen. Trots att ålder normalt åtminstone delvis är ett tecken på en människas yrkeslivserfarenhet och därmed inkomst, är det, som det belgiska ordförandeskapets rapport påpekar "någonting som inte gäller kvinnor i samma utsträckning, på grund av karriäravbrott för moderskap och föräldradighet". Rapporten citerar en studie som visar att:

*"Kvinnor som tar ett eller två års föräldra- eller mammaledighet har påvisats lida ett betydande inkomstbortfall: att ta ett år ledigt per barn leder till att lönen minskas med omkring 7 % vid 40 års ålder."*²

Utbildning är också av betydelse, både vad gäller andelen kvinnor i sysselsättning och löneklyftan mellan könen, trots att - som påpekas i det belgiska ordförandeskapets rapport "inverkan på löneklyftan inte är helt okomplicerad", då rapporten pekar på att några studier som citeras "visar att då kvinnors och mäns utbildningsnivå kommer närmare varandra det leder till minskade löneskillnader, samtidigt som andra studier visar motsatsen."³

Strukturell diskriminering

Det är inte bara dessa skenbart objektiva faktorer som orsakar löneskillnader mellan kvinnor och män. I ett underlag som togs fram 2009 framkastade en utredning om jämställdhet och mänskliga rättigheter i Storbritannien att det förutom deltidsarbete och yrkessegregering också finns ett mer subjektivt inslag av "en bestående undervärdering av kvinnors arbete, jämfört med arbete som utförs av män", och olika särdrag i vissa lönesystem.

En stor statlig studie i Storbritannien, som utfördes 2006⁴ hänvisar till en annan faktor, som inte får förbises: "diskriminerande behandling av kvinnor på arbetsplatsen". Det finns ändå arbetsgivare som behandlar kvinnor orättvist, trots lagar emot det.

Svårigheterna med att komma till rätta med löneklyftan mellan könen och vikten av "oförklarade" eller "oobserverade" faktorer som diskriminering, visas av en av indikatorerna som användes i det belgiska ordförandeskapets rapport, som granskade löneskillnader mellan kvinnor och män i 15 länder⁵ och tog hänsyn till följande faktorer (i den mån det fanns data): anordningar för deltidsarbete, utbildningsnivå, ålder, hur länge vederbörande arbetat

² Studien som citeras: Datta Gupta, N. and N. Smith, 2002. "Children and career interruptions: The family gap in Denmark", *Economica*, n°69, pp. 609-629.

³ Studien som citeras: Rubery, J., Grimshaw, D. and H. Figueiredo, 2002, *The gender pay gap and gender mainstreaming pay policy in EU Member States*, november 2002

⁴ *Shaping a Fairer Future*, Women and Work Commission, 2006

⁵ Följande länder ingick: Belgien, Frankrike, Ungern, Irland, Italien, Litauen, Luxemburg, Lettland, Polen, Portugal, Rumänien, Sverige, Slovenien, Slovakien och Spanien

inom företaget, bransch, ställning i hierarkin, företagets storlek, anställningsavtal, och typ av ekonomisk och finansiell kontroll över företaget. Rapporten fann att t.o.m. när dessa faktorer uppmärksammades förklarades ändå bara halva löneskillnaden mellan könen – med en spännvidd på 45,1 % av lönekllyftan i Slovenien till 50,5 % i Sverige.

Rapporten fann, att när det gäller den relativa betydelsen av olika faktorer i den "förklarade" delen av lönekllyftan, var arbetsmarknadsfaktorer som bransch, sysselsättning, arbetstid och form av anställningsavtal mycket viktigare än egenskaper som ålder, antal år på samma arbetsplats eller utbildningsnivå. Rapporten konstaterade överlag att:

“mellan 60 och 70 % av den förklarade komponenten kan tillskrivas särdrag gällande kvinnors och mäns ställning på arbetsmarknaden och ger bevis för könssegregation. Återstående 30-40 % kan tillskrivas enskilda anställdas egenskaper.”

Som rapportens slutsatser vidare konstaterar “understryker detta vikten av åtgärder, politik och program – vare sig de är lagstadgade och offentliga eller från avtalsförhandlingsystem – när det gäller att kämpa emot lönekllyftor mellan könen.”

Inverkan av låg kvinnlig sysselsättningsintensitet

Trots att skillnader i lön mellan kvinnor och män är ett viktigt sätt att mäta jämställdhet är det inte det enda. I själva verket kan en mindre lönekllyfta faktiskt peka på bristande framsteg, när det är så på grund av låg kvinnlig sysselsättningsintensitet. Det belgiska ordförandeskapets rapport förklarar att:

“En mindre lönekllyfta mellan kvinnor och män kan förklaras av att en låg kvinnlig sysselsättningsintensitet, och att förvärvsarbetande kvinnor också är de som har personliga utmärkande egenskaper (utbildningsnivå, yrke, och så vidare) som hänger samman med högre lön. Denna verkan, som kallas "selektionseffekten" kan felaktigt ge ett intryck av att arbetsmarknaden är mer jämställd”.

Det verkar mycket troligt att selektionseffekten existerar i Europa. Trots att sysselsättningsintensiteten för kvinnor i EU är 62,3 % i genomsnitt, finns det ett antal länder som omfattas av Eurostats statistik, som ligger långt under genomsnittet. Det är påtagligt att många av de länder som har den lägsta kvinnliga sysselsättningsintensiteten också har de minsta löneskillnaderna mellan könen. Kroatien, Italien, Malta, Makedonien och Turkiet återfinns alla i den gruppen.

Fackliga åtgärder för att minska löneskillnader mellan könen

Enkäten

En enkät med EPSU:s medlemsförbund genomfördes i syfte få en bättre inblick i fackliga åtgärder för att minska lönekllyftan mellan kvinnor och män. Ett frågeformulär skickades ut i september 2013 på 16 språk till EPSU:s medlemsförbund. Sammanlagt svarade 36 förbund⁶ från 19 länder på enkäten, enligt listan i följande tabell. Vi tackar dem varmt för deras medverkan.

Land	Fackförbund
Österrike	GdG-KMSfB
Bulgarien	KNSB Health
Tjeckien	Podkrepa Medical OS-Echo OSZ Statorg (Kommuner) Statorg (Kommunal ekonomisk förvaltning)
Danmark	3f DSR FOA OAO
Estland	Rotal
Finland	Pardia
Frankrike	CFDT Santé-Sociaux CGT Mines Énergie
Tyskland	Ver.di
Ungern	VKDSZ
Irland	CPSU INMO
Nederländerna	ABVAKABO
Norge	Delta NTL YS
Rumänien	Sanitas SED LEX
Slovakien	POZ SOZZASS
Spanien	CCOO FSC
Sverige	Akademikerförbundet Kommunal Vision
Schweiz	VPOD
Ukraina	Atomprofspilka
Storbritannien	GMB PCS UNISON

⁶ Antalet fackliga organisationer omfattar två sektioner av det tjeckiska förbundet Statorg

Information och kännedom

Fackliga organisationer behöver upplysningar om skillnader mellan mäns och kvinnors löner om de ska kunna vidta effektiva åtgärder mot lönekllyftor, och dessutom kunna mäta resultatet av sina handlingar. De flesta förbund har några uppgifter. Av de 36 förbund som svarade på enkäten sade 27 att de har tillgång till siffror om löneskillnader mellan könen.

Det finns ändå fortfarande några förbund som inte har några uppgifter. I Slovakien meddelade t.ex. förbundet POZ att de inte har statistik "för att arbetsgivaren vägrade", och i vattenindustrin i Ungern rapporterade VKDSZ att det "inte finns data om mäns och kvinnors löner".

Frågan röjer också ett mer grundläggande problem hos några av EPSU:s medlemsförbund, nämligen att likalön uppfattas som att kvinnor och män får samma lön för samma jobb, dvs. en definition som inte tar hänsyn till alla andra orsaker att kvinnor tjänar mindre än män. Ett förbund svarade t.ex. att "Det finns inga skillnader mellan könen. Män och kvinnor avlönas lika i enlighet med löneskalor". Det var emellertid inte det allmänna synsättet, och t.o.m. där data saknas är en del förbund åtminstone medvetna om att kvinnors och mäns löner inte är lika. Ett förbund i Ukraina, Atomprofspilka, som verkar inom kärnkraften, berättar att "Vi vet att det finns skillnader, men har inte genomfört en genusbedömning".

Svaren belyser också att framsteg görs att samla in data i framtiden, även om det just nu inte finns uppgifter. Rotal i Estland meddelar att trots att det inte finns statistik för föregående år insamlas för första gången löneuppgifter inom de områden som förbundet organiserar, och man räknar med att de blir tillgängliga i slutet av 2013.

Uppgifterna är likväl ofta problematiska, t.o.m. när förbund har tillgång till data. I några fall finns det bara siffror från nationella statistiska källor, som inte direkt motsvarar de verksamhetsgrenar som fackförbund förhandlar om. Det är fallet i t.ex. Tyskland, där Ver.di påpekar att den officiella näringslivsstatistiken för allmännyttiga verk, och för hälso- och sjukvård, inte skiljer mellan privat och offentligt ägande. I Irland meddelar två förbund, CPSU och INMO, att det finns statistik för den offentliga sektorn som helhet, men inte just för de verksamheter de organiserar inom.

Så är inte alltid fallet, i de nordiska länderna och i Slovakien erbjuder de nationella statistiska centralbyråerna uppgifter om löner efter olika myndighetsnivåer (statlig, regional och kommunal).

I andra fall är statistiken ofullständig. VPOD i Schweiz berättar att det finns uppgifter för staten centralt och för kantonen (nästa myndighetsled), men inte för kommuner. Ungefär samma sak gäller i Spanien, där CCOO FSC rapporterar att det finns informationer om löner i den centrala statsförvaltningen (AGE på spanska), men inte för de självständiga regionerna eller kommunerna. I deras svar konstateras att varje självständig region har sina egna förfaranden och arbetsmetoder, och att det finns 8 100 kommuner, som alla har olika löneskalor. Vidare omfattar uppgifterna för den centrala statsförvaltningen endast baslöner, och andra viktiga inslag utesluts.

Orsakerna till insamling och spridning varierar i de fall där det finns användbar statistik. I några fall samlas uppgifter in regelbundet av arbetsgivare. Det är t.ex. fallet med löneuppgifter för statsförvaltningen i Storbritannien, som ges ut varje år, enligt rapport från fackförbundet PCS. Även i Frankrike meddelar CFDT Santé-Sociaux att det finns uppgifter om löner i statsförvaltningens årsredovisning.

Det är emellertid inte alltid så, och ofta kommer uppgifter om mäns och kvinnors löner fram efter bredare jämställdhetsinitiativ eller särskilda övningar. Så var fallet för lönedata i den

centrala statsförvaltningen i Spanien, t.ex. där uppgifter hämtas från en utvärdering av jämställdhetsplanen för statsförvaltningen, som fastställdes i januari 2011. I Frankrike meddelar förbundet CGT Mines Énergie att de har fakta om löneskillnader mellan könen i tre allmännyttiga företag (EDF, GDF-SUEZ and AREVA) och att upplysningarna om EDF framlades tack vare en kartläggning, som gjordes på begäran av den centrala företagsnämndens jämställdhetsutskott. I Wien, förklarar förbundet GdG-KMSfB, har uppgifter om mäns och kvinnors löner kommit fram efter en frivillig insats som den kommunala förvaltningen gjorde 2011.

I Finland, Norge och Sverige verkar det, å andra sidan, som om uppgifter om löneklyftor mellan könen erbjuds mer systematiskt, då fackförbunden har rätt till denna information som del av sina kollektivavtal. Det norska statsförvaltningsförbundet NTL meddelar att "det enligt avtalen är obligatoriskt att överlämna uppgifter, trots att det ibland uppstår svårigheter". Pardia i Finland säger att "Fackliga organisationer har rätt att begära utförliga löneuppgifter från varje verk. Det fungerar i allmänhet väl, trots att problem ibland förekommer". Enligt Kommunal i Sverige "måste arbetsgivare lämna ifrån sig statistik, som del av kollektivavtalet. Det fungerar väl i den offentliga sektorn, men mindre bra i den privata sektorn".

Det är uppenbarligen en betydande fördel om kollektivavtal inrymmer rätt till utförliga uppgifter om löneskillnader mellan könen, då ju frågan därmed blir föremål för en gemensam granskning i stället för ett beslut av arbetsgivare eller statens statistiska byrå. Det borde också säkra att informationerna motsvarar de verksamhetsområden som omfattas av avtalsförhandlingar, och hjälper facket att bedöma huruvida de åtgärder som vidtas är effektiva.

Orsaker till ojämlika löner mellan könen och fackliga motaktioner

Arbetsmarknadssegregering

Svaren på frågeformuläret visar tydligt att de flesta fackförbund är väl medvetna om den inverkan som kvinnors segregering på arbetsmarknaden har på deras löner i förhållande till mäns.

Ett antal förbund påpekade att kvinnor är koncentrerade inom särskilda sorters arbeten i en näring eller bransch, vilket ses helt tydligt i allmännyttiga verk. I Ungerns vattenindustri, t.ex., berättar VKDSZ att "färre kvinnor än män arbetar inom vattenbranschen och de är koncentrerade i laboratorier och på kontor, där lönen är lägre". Inom energibranschen i Frankrike meddelar CGT Mines Énergie att "i de tekniska avdelningarna, dvs. verksamhetens centrum, utgör kvinnor 11 % av medarbetarna (2011). På tjänsteavdelningarna står de för 51 % och inom försäljningsområdet för 59 %".

Uppdelningen mellan könen påverkar också tekniska arbeten inom offentlig förvaltning. GdG-KMSfB i Österrike beskriver resultatet av en studie som staden Wien genomförde för första gången 2011. Den fann att kvinnor utgjorde något över hälften (50,4 %) av kommunens 56471 heltidsanställda (summan inkluderar tjänster som drivs i kommunal regi). Likväl "saknas kvinnor nästan helt i ett antal yrken, som avloppsarbetare, sophämtning och inspektörer".

Det danska förbundet DSR anger att inom vård och omsorg "våra medlemmar är sjuksköterskor och inga problem förekommer mellan manliga och kvinnliga sjuksköterskor. Problemet är yrkessegregeringen".

Bristen på kvinnor i ledande ställningar är mycket utbredd enligt rapporterna. Förbundet Sanitas i Rumänien konstaterar i vård att "trots att över 80 % av anställda inom sjukvård och sociala tjänster är kvinnor, mer än 65 % av de ledande ställningarna innehas av män". Samma sak gäller inom sjukvården i Slovakien, där "det finns mycket färre kvinnor på högre ledningsnivå" som förbundet SOZZASS påpekar. Samtidigt noterar CFDT Santé-Sociaux i Frankrike att inom sjukvården "är män oftare anställda i befattningar med mer ansvar, som delvis förklarar [kvinnors] lägre löner".

Det här är inte bara ett problem inom sjukvården. Ett annat förbund i Rumänien, SEDLEX, säger att "flertalet anställda inom offentlig förvaltning i Rumänien är kvinnor. Flertalet höga chefer är dock män." Och i det franska energibolaget EDF uppger CGT Mines Énergie att "kvinnor utgör 30,1 % av alla anställda (2011), men endast 27,5 % av de högre cheferna, 20 % av direktörerna och 15,9 % av de högsta beslutsfattarna".

Uppgifter för kommunerna i Danmark, som 3F skickade in i maj 2013, visar att trots att kvinnor utgör drygt tre fjärdedelar av arbetsstyrkan på 492 000, de endast svarade för hälften (50,1 %) av de 13 500 anställda som tjänar mer än DKK 50 000 (€6,680) i månaden.

Faktum att det är mindre troligt att kvinnor innehar ställningar med högre grad och lön i statsförvaltningar, är också en av iakttagelserna i en studie som utfördes för den sociala dialogkommittén i statsförvaltningar, som undersökte mäns och kvinnors löner i fem länder (se sid. 00).

Norge är nog det enda landet där koncentrationen av kvinnor i lågavlönade sysselsättningar är mindre uppenbar, fast det finns meningsskiljaktigheter mellan de två förbund som inrapporterat. Samtidigt som YS anser att "kvinnor är koncentrerade i mitten av löneskalan" tycker NTL att "koncentrationen av kvinnor i lågavlönade sysselsättningar är ett bekymmer som delas av alla parter i förhandlingarna."

Men kvinnor är inte bara koncentrerade i lågavlönade jobb i vissa näringar, utan återfinns också företrädesvis i lågavlönade näringar. Det tjeckiska förbundet Statorgs kommunala avdelning erkänner det när de säger att "många kvinnor arbetar i kommunala förvaltningar för att lönen är låg", medan ett annat tjeckiskt förbund, OSZ, som organiserar inom vården, identifierar "feminisering av sysselsättningar" som orsaken till löneskillnader mellan könen.

Fackförbund är i allt högre grad medvetna om att det inte bara råkar slumpa sig så. Brittiska förbundet UNISON uttrycker det så här: "Mäns arbete värderas allmänt högre, både socialt och ekonomiskt. Jobb som traditionellt utförs av kvinnor, såsom städning, matlagning och omsorg, undervärderas och avlönas sämre än jobb som traditionellt utförs av män, t.ex. byggnadsarbete, transport och hantverk." Kommunal, Sverige, håller med om det och uppger:

"Som vi ser det är problemet att det förekommer strukturell diskriminering mot sysselsättningar/näringar där kvinnor utgör flertalet. Det betyder att kvinnors arbete inte värderas med samma mått som männens."

Fackliga åtgärder mot sysselsättningssegregering

Svaren på frågeformuläret visar att fackliga organisationer har tagit itu med båda dessa aspekter av sysselsättningssegregering.

Ett svar på **koncentrationen av kvinnor i traditionella eller stereotypiska yrken**, som vanligtvis dessutom är lågavlönade, är utbildning. Detta behandlas mer ingående på sid. 00. Det finns också andra metoder.

På t.ex. EDF har det nuvarande jämställdhetsavtalet, som löper från 2012 till 2014, ett särskilt avsnitt om att förbättra kvinnors tillgång till tekniska yrken. Bl.a. kräver avtalet att material om omskolning för tekniska yrken särskilt inriktas mot kvinnor och att materialet ska innehålla bilder på kvinnor som gör jobben och intervjuer med kvinnor som gör dem. Förbundet CGT Mines Énergie bekräftar att materialet har fått en bred spridning.

En annan möjlighet är att ställa upp mål för att stimulera icke traditionella sysselsättningsmönster. NTL i Norge rapporterar:

"Alla departement i den offentliga sektorn ska uppmuntra det kön som är i minoritet att söka lediga platser som annonseras ut. Detta är en satsning för att säkra att inget kön diskrimineras, och backas även upp av norska lagar mot diskriminering. Flera departement har fastställt genusmål för sin rekrytering i syfte att jämna ut skillnader mellan könen när det gäller de anställda."

En del av dessa åtgärder kan också användas för **att förbättra andelen kvinnor i högre befattningar**. Kompetensutveckling och stimulans är givetvis till nytta, liksom att sätta tryck på arbetsgivare. SOZZASS i Slovakien meddelar att man vid förhandlingar regelbundet trycker på arbetsgivare att utse kvinnor i beslutsfattande ställningar.

I några fall har det gått ännu längre. GdG-KMSfB, Österrike, berättar att i Wien, där det funnits en lag om lika behandling sedan 1996, försök gjorts att sikta in sig på att öka andelen kvinnor i områden där de är underrepresenterade. Det har uttryckts som en kvot på 50 %, och ett av resultaten är varit att andelen kvinnliga avdelningschefer (DienststellenleiterInnen) ökat från 5 % i början till nuvarande (2011) nivå på 36 %.

CFDT Santé-Sociaux har i Frankrike använt en annan taktik inom sjukvården, nämligen att arbetsgivare först ska granska interna kandidater innan de rekryterar utifrån. I kombination med kompetensutveckling och erkännande av tidigare inhämtade kunskaper (se nedan) erbjuder denna metodik tillfällen för befordran av medarbetare som annars inte hade uppmärksammats.

Det är svårare att göra någonting åt lönekyftan mellan könen som orsakas av **strukturell diskriminering**, dvs. att de jobb som utförs av kvinnor och de näringar de arbetar inom systematiskt undervärderas jämfört med mansdominerade näringar. Det är emellertid också väsentligt att komma till rätta med det, eftersom problemet inte kommer att lösas bara av ett större antal kvinnor i icke-traditionella sysselsättningar och som chefer, även om det är ett steg i rätt riktning.

Kommunal konstaterar mycket klart:

“Arbetsgivarorganisationer brukar påstå att om låga löner inte duger för kvinnor kan de bara byta jobb. Men det är ett omöjligt argument, eftersom det inte tar hänsyn till att de kvinnorna alltid kommer att ersättas av andra kvinnor. Kommunal baserar sina argument på den här strukturella lönediskrimineringen och pekar på det när kollektiva anspråk formuleras och kommuniceras.”

Svaren på enkäten visar att EPSU:s medlemsförbund har försökt gripa sig an med denna strukturella diskriminering på flera sätt, och ibland kombinerat flera metoder samtidigt.

Ett sätt har varit att **ta itu med frågan lokalt**, och försöka säkerställa mindre diskriminering beträffande avlöningssystem för kvinnor. Det har varit Kommunals satsning sedan sitt kongressbeslut i maj 2013. Så här säger förbundet:

“På den senaste kongressen beslöts att investera mer i s.k. lokala avlöningssystem. Tanken kommer från näringslivet, och innebär i praktiken att det är ett steg i riktning mot ökad kollektivisering av den lokala lönebildningen och ger makt åt medlemmarna. Lokal delaktighet hjälper också alltid till att öka den fackliga organisationsgraden. Lokala lönesystem innefattar faktorer som arbetets innehåll, lärande, utbildning och arbetsorganisation, kopplat till kollektiva lönesystem. Huvudprincipen är att alla som har kompetens att utföra en bestämd uppgift ska ha samma lön

Kommunal har satsat på att försöka få lokala förhandlare mer engagerade i lönebildning därför att man tyckte att tidigare arbetsmetoder, som också omfattade lokala beslut om fördelningen av den centrala lönepotten lämnade allt för mycket makt i arbetsgivarnas händer. Bakgrundsrapporten som presenterade den nya satsningen konstaterade, med hänvisning till tidigare praxis, "Det finns mycket som tyder på att bristen på centrala, konkreta mål för systematiska lokala lönesystem skapade ett alltför stort utrymme för godtycklig lönebildning. Det ledde till att en oproportionerlig maktkoncentration i händerna på arbetsgivarna över enskildas löner."⁷

Om lokala lönesystem används är det verkligen viktigt att säkerställa att lokala förhandlare är medvetna om betydelsen av att akta sig för diskriminering mot kvinnor. FOA i Danmark påpekar att det kan bli problem med lokala förhandlingar. I sitt svar på enkäten förklarar FOA att "lönesystem kan bli mindre öppna som följd av lokal lönebildning, då medel inte längre öronmärks för bestämda yrken. Det innebär att det är arbetsgivaren som slutligen väljer vilka jobb som ska belönas med lokala premier".

Ett annat sätt att handskas med strukturell lönediskriminering lokalt har varit att utarbeta mer rättvisa, strukturerade löne- och graderingssystem, med hjälp av arbetsvärderingar, som kan tillämpas lokalt. Det systemet har använts av UNISON och andra brittiska förbund, bl.a. GMB och Unite, både inom sjukvården och kommunala förvaltningar. UNISON framhåller att:

“UNISON har varit drivkraften vid förhandlingar om en omställningsagenda inom sjukvården och vid förhandlingar om avtalet om en enda status i kommunal förvaltning, som erbjuder mera insyn, undanröjer ojämlikheter ... och avskaffar historiska orättvisor”.

⁷ Rätt lön återblick och utmaningar: Bakgrundsrapport till Lönepolitiska utredningen 2013, Kommunal

CGT Mines Énergie, har krävt en granskning av hur kvinnodominerade yrken inom energibranschen i Frankrike graderas, dock hittills utan framgång.

Fackförbund har likväl både försökt att minska löneklyftorna mellan könen genom att säkra att kvinnors arbete värderas och avlönas rättvist, och genom att förbättra kvinnors löner mer direkt, inom kollektivavtal och i bredare sammanhang.

En gemensam infallsvinkel har varit att genom avtalsförhandlingar **öka lönen i de lägsta graderna** (ofta kvinnor) mer än för de högre graderna på löneskalor. Fackens svar belyser att de tidigare lyckats med det, på en rad olika sätt:

- Danmark: OAO, organisationen som för samman ett antal offentliganställdas förbund inom centralorganisationen LO, rapporterar att under lönerundan 2005-08 ströks de tre lägsta graderna genom förhandlingar, som innebar bättre löner för personal längst nere på skalan
- Tyskland: 2008 lyckades Ver.di förhandla fram ett avtal för ca 1,3 miljoner anställda i statlig och kommunal förvaltning, som inkluderade en schablonmässig andel såväl som en procentuell ökning. Under det första året gav det en löneökning på €50 plus 3,1 %. Schablonersättningen på €50 innebar att värdet varierade procentuellt mellan lönegrader. Det var värt 7,11 % för anställda längst nere på skalan, och de som låg högst upp fick 4,02 %
- Norge: både Delta och YS förbunden meddelar att de lägst avlönade anställda i statlig tjänst sedan 2008 fått en högre löneökning som skulle minska klyftan steg för steg, vilket också skedde. En rapport om kvinnors löner från den norska jämställdhetskommissionen fann att löneskillnaderna fortsatte och rekommenderade målinriktade löneökningar för kvinnodominerade yrken inom den offentliga sektorn
- Storbritannien: GMB rapporterar att den senaste uppgörelsen för kommunala förvaltningar 2013/14 gav en allmän ökning på 1 %, och att den lägsta lönegraden avskaffades (Spinal Column Point 4). Det betyder att anställda på den graden fick en löneökning med 2,3 %, då de överfördes till lönegraden ovan.

Svaren belyser också att det inte alltid är lätt att driva igenom en politik om att öka lönen för anställda längst nere på löneskalan med mer än de som är högre upp. CPSU, facket som företräder de lägre statstjänstemännen i Irland, berättar att "CPSU har alltid drivit enhetliga ökningarna som ett mer rättvist sätt att hantera löneskillnader för lågavlönade medarbetare, dvs. främst kvinnor, men vi lyckades aldrig få stöd av de andra statstjänstemannaförbunden, då procentuella ökningarna var mer lönsamt för dem".

Ver.di uppger att trots att de tidigare krävt att en andel av löneökningen skulle bestå av ett schablonbelopp "försökte vi inte få det under den senaste förhandlingsrundan, då vi var rädda att det inte skulle gå att driva igenom det". Kommunal berättar också om sina försök att lyfta de lägst avlönade till en bestämd nivå att "det har visat sig vara svårt att förbli eniga om det och att arbetsgivarorganisationerna gjorde allt det kunde för att stoppa facken och splittra dem". Dessutom "finansieras oftast löneökningar för de sämst avlönade med sämre arbetsvillkor eller ökad arbetstid". Kommunal tycker ändå att det är ett framgång att "de lägsta lönerna i allmänhet ökas med minst samma procentandel som den övergripande lönepotten".

Med hänsyn till svårigheterna att förhandla fram mer än genomsnittliga löneökningar för de lägst avlönade, försöker facket i minst två länder erhålla **åtgärder som tar itu med låga löner i hela ekonomin**. I Tyskland är Ver.di en av de främsta förkämparna om att för första gången införa en nationell minimilön. Förbundet förklarar att "*det är på grund av att kvinnor är överrepresenterade i lågavlönade branscher som Ver.di bestämt att utöva tryck om en minimilön, helst för hela landet, eller om det inte är möjligt, för enskilda branscher. Förbundet har haft en viss framgång, trots att arbetsgivare och regering oftast är emot dem, och hoppas att den nya regeringen kommer att införa en nationell minimilön*". Målet för Ver.di och andra

förbund i centralorganisationen DGB är €8.50 i timmen och om den föreslagna nya regeringsöverenskommelsen bekräftas kommer minimilönen att genomföras 2015.

Storbritannien har sedan 1999 haft en nationell minimilön, främst tack vare fackliga påtryckningar. Förbund i Storbritannien, bl.a. UNISON, GMB och Unite, driver nu ett förslag om en "living wage [levnadslön]", dvs. en lön som går att leva på. Av fristående experter har summan räknats ut som beloppet hushåll behöver för att ha en godtagbar minimal levnadsstandard, och är för närvarande £7.65 (€9.10) över hela landet och £8.80 (€10.50) i London. Tack vare kampanjen för en levnadslön, som drivs av fackliga och andra organisationer, rapporteras av UNISON att minst 34 kommuner i England och Wales verkställt levnadslönen och att UNISON också nyligen avtalat med de katolska biskopsstiftelsen Westminster och Southwark (i London) att hjälpa 400 katolska skolor att implementera levnadslönen i skolorna.

Slutligen har fackförbund bemött löneskillnader, som orsakas av att arbete som utförs av kvinnor undervärderas av samhället, med att kräva **löneökningar över genomsnittet för kvinnodominerade branscher**.

Det är, som redan konstaterats, Kommunals policy som "baserar sina argument på den strukturella lönediskrimineringen och framhåller det när kollektiva anspråk formuleras och kommuniceras". Förbundet pekar på statistik som visar att lönesatser som avtalas i kvinnodominerade fackförbund i genomsnitt är lägre än de som avtalas i mansdominerade förbund, och gör anspråk på större löneökningar för kvinnodominerade fackförbund. Som facket konstaterar är det inte lätt, eftersom *"arbetsgivare, regering och statliga verk och några mansdominerade fackförbund är emot. Det kan också förekomma ett visst motstånd från de som arbetar inom branschen"*.

Samma synsätt kan också skönjas bakom konflikter med kommunala myndigheter och de regionala myndigheter (som ansvarar för sjukvård) i Danmark 2008. I bägge fallen var fackförbund med en betydande andel kvinnliga medlemmar, bl.a. det största förbundet FOA och sjuksköterskeförbundet DSR, inte villiga att acceptera uppgörelsen som undertecknats av andra fack, med hänvisning till att de inte gav tillräcklig ersättning för de kvinnliga medlemmarna. Konflikter bröt ut och senare tecknade förbunden, bl.a. både FOA och DSR särskilda avtal, som gav berörda personalgrupper något mer betalt.

Även i Bulgarien har löner förbättrats i kvinnodominerade yrken. Vårdfederationen KNSB meddelar att avtalet som slöts 2011, införde nya baslöner för alla personalgrader inom sjukvården och gav mycket högre löneökningar åt sjuksköterskor (främst kvinnor) än åt läkare (främst män), även om fackförbundet påpekar att lönerna i branschen förblir mycket låga, särskilt för sjuksköterskor.

Lönesystem

Svaren på enkäten visar tydligt att en av orsakerna till könslöneklyftan är att lönesystem ibland fungerar på ett sätt som är orättvist mot kvinnor.

Ver.di i Tyskland säger tydligt att det här är *"en angelägen fråga då arbetsgivarna centralt (federal) och regionalt (Länder) vägrar att gå med på nya, mindre diskriminerande lönegraderingar, och nuvarande lönesystem bottnar i gamla, diskriminerande mönster"*. Några anställda i kommuner har det något bättre - se nedan).

Det här har också varit ett stort bekymmer för UNISON, åtminstone tidigare. Deras svar hänvisar till *"historiska löne- och graderingssystem som var laddade med ojämlikheter, [bl.a.] utbetalning av bonus, extra lön och premier med utgång från genus"*.

Energiförbundet CGT Mines Énergie i Frankrike förklarar hur lönetillägg kan öka lönegapet mellan könen, och säger:

“Det finns bara en löneskala i industrin, men det finns också lönetillägg, som jourtillägg och prestationstillägg (som varierar från en anställd till en annan, beroende både på enskilda och gruppmål), vinstdelning, och så vidare. Dessa lönetillägg ligger till grund för stora ojämlika löneskillnader. För kvinnor på försäljningssidan utgör de 8 % av hela lönen. För män på tekniska avdelningar utgör de 53 % av hela lönen. Dessutom förekommer ett stort antal timmar övertidsarbete.”

Situationen är emellertid komplicerad. Uttömmande uppgifter från det danska förbundet 3F granskar tre olika yrken i kommuner: specialiserade arbetare, städare och vårdbiträden. Uppgifterna visar att andelen kvinnor är mycket lägre i gruppen specialarbetare än bland städare och vårdbiträden, där kvinnor utgör en påtaglig majoritet. I alla tre sysselsättningar är baslönen för heltidsanställning nästan densamma för både män och kvinnor (lönegapet mellan könen var 1,0 % för specialarbetare, 0,1 % för vårdbiträden och noll för städare). Men när hela lönen granskas är löneskillnaden 7,3 % för specialarbetare, 1,5 % för vårdbiträden, men -2,1 % (kvinnor tjänade med andra ord mer) för städare. I alla tre fallen arbetar män mer övertid än kvinnor och avlönades mer, fast det inte förklarar skillnaden, då lokalt förhandlade lönetillägg spelar en viktig roll. Som 3F konstaterar "det är i kommuner och på kommunala arbetsplatser som någonting kan eller borde göras".

I Spanien visar också uppgifter om löner i statsförvaltningen, som skickats in av CCOO FSC, att de lönetillägg, som män och kvinnor erhåller varierar betydligt beroende på lönegrad. Översiktligt får fler kvinnor än män lönetillägg, men andelen män som erhåller lönetillägg ökar samtidigt som de kommer högre upp i hierarkin.

Fackliga åtgärder om lönesystem

Fackliga organisationer har försökt att gripa sig an orättvisa lönesystem på många olika sätt. En mycket rationell infallsvinkel har varit att förhandla ett nytt lönesystem, som slopar diskriminerande inslag. Det finska förbundet Pardia rapporterar att

“ett omfattande nytt lönesystem med arbetsvärdering och prestationsbaserade löner infördes 2008. Det förhandlades med facket och utformades som ett könsneutralt och öppet system, för att kunna bevaka utvecklingen. Jämställdhetslagen fordrar också att alla arbetsgivare utarbetar en årlig lönegranskning. En arbetsgrupp om jämställdhet har inrättats för att bedöma följderna av de jämställdhetsfrämjande åtgärderna under perioden 2012-2014. Gruppen studerar också hur löner påverkas”.

Löne- och graderingssystem har redan nämnts i Storbritannien, dels Agenda för Change [förändringsagenda] inom sjukvården och dels avtal om en enhetlig status i kommunala förvaltningar, som infördes för att avskaffa orättvisa graderings- och lönetilläggssystem.

I Tyskland ledde en nio veckors strejk i den kommunala omsorgs- och dagisverksamheten 2009 samt långa förhandlingar till en ny 16 gradig löneskala, som endast gäller anställda i offentliga omsorgs- och skolverksamheter. Ver.di anser att det är ett steg i riktning mot en ickediskriminerande löne- och graderingsstruktur. Förbundet tycker ändå att "strukturen inte är helt fri från diskriminering" och nya förhandlingar planeras under 2014.

Ett annat tillvägagångssätt är att **ta bort tillägg som lätt kan ge upphov till lönediskriminering**. NTL i Norge meddelar att "bonus och prestationslöner tillämpas inte i den offentliga sektorn i Norge".

Svaren visar, att till och med när det inte går att helt ersätta diskriminerande lönesystem, kan fackförbund ändå vidta åtgärder.

En metod är att se till att **förhandlare är medvetna om riskerna** för diskriminering. Det är så som Ver.di handskas med prestationslöner, som fortsätter att finnas i statliga och kommunala förvaltningar, trots att de avskaffats i regionala förvaltningar efter påtryckningar från Ver.di och missnöjda arbetsgivare. Dessa ersättningar fastställs genom förhandlingar på arbetsplatsen och Ver.di har tagit fram kurser för att hjälpa förhandlare att känna igen och hantera eventuell diskriminering.

Ett annat sätt är att **utnyttja rättskipande myndigheter** för att kämpa mot ojämlika löner, fast det kan ta lång tid. Den här strategin utnyttjas i hög grad av UNISON och andra brittiska förbund, inklusive GMB. Att driva ärenden inför rätten, eller hota att med det, är en central del av UNISON:s trestegsmetod: "utbilda, förhandla, processa". Ett stort antal mål har tagits till domstol, och i sitt svar på enkäten pekar UNISON på två ärenden som nyligen avgjorts och direkt förbättrade lönen för tusentals kvinnliga arbetare i kommunala förvaltningar.

UNISON vann ett viktigt mål i juni 2013 i högsta domstolen mot en kommun i Skottland, Dumfries and Galloway, efter en rättslig strid som pågick i sju år. Förbundet fick framgång för sin yrkan att lönen för kvinnor, som arbetar som stödpersonal och med andra uppgifter i skolor skulle jämföras med män, som arbetar med trädgårdsarbete, renhållning, som förare och på fritidscenter. Männen var baserade på en central och erhöll bonus, men inte kvinnorna, som var baserade i skolor.

Det framgångsrika resultatet av målet blir till hjälp inte bara för de 251 kvinnor som berörs direkt och arbetar i skolor i Dumfries och Galloway, utan också för omkring 2 000 kvinnor i andra skotska kommuners skolor, som hädanefter ska se till att kvinnor får tillgång till samma bonus som män.

Ett annat mål gäller kommunen Birmingham, där fackförbunden i oktober 2013 slöt ett avtal med förvaltningen för att göra upp om ca 11 000 anspråk på lika lön, som pågått sedan 2008. Det handlade, som i Skottland, om kvinnor som inte fick tillgång till samma bonus som sina manliga motsvarigheter. Uppgörelsen följer ett beslut i högsta domstolen ett år tidigare, i oktober 2012, som direkt berörde 174 kvinnor. Avtalet undviker långa, dyra förhandlingar i arbetsdomstolen, som skulle ha tagit ytterligare många år, och fördröjt ersättning till de anställda.

Det är inte bara i Storbritannien som fackförbund har utnyttjat domstolar för att begära rättvisa system. I Irland har sjuksköterske- och barnmorskeförbundet INMO drivit två mål om lika lön under senare år, samt ett tredje gällande pensioner. Ett av dessa mål gällde chefer för sjuksköterskor i folkhälsan (företrädesvis kvinnor) som begärde samma lön, inklusive prestationslön, som chefer för skötare inom psykiatrisk vård (företrädesvis män) och slutade med gott resultat. De andra två misslyckades då domstolen ansåg att jämförelsegraderna inte var mansdominerade.

Deltidsarbete

Enkäten frågade också om deltidarbete och särskilt om kvinnor, som arbetar deltid, skulle föredra att arbeta heltid, eller öka sin arbetstid på något annat sätt.

Det är uppenbart att det i några länder inte tycks vara ett problem. Förbundet Rotal rapporterar att i den offentliga sektorn i Estland arbetar de flesta kvinnor heltid, och enligt fackförbundet POZ gäller detsamma inom gasindustrin i Slovakien. I Österrike meddelar också GdG-KMSfB att

“De flesta som arbetar i den offentliga sektorn är sysselsatta på heltid. Deltidsarbete förekommer normalt när kvinnor kommer tillbaka efter föräldraledighet och är ett fritt val som kvinnorna gör”. (Kvinnor har rätt att arbeta deltid tills barnet är sju år gammalt).

Det finns också andra länder där det inte finns tecken på att kvinnor vill arbeta mer, trots att många har deltidstjänster. Enligt CCOO FSC är det fallet i offentlig förvaltning i Spanien, och samma gäller Norge, åtminstone inom delar av statsförvaltningen. I sitt svar på enkäten uppger YS-förbundet att "en arbetsgrupp bestående av facket och Fornyings- og administrasjonsdepartementet kommit fram till att det finns så gott som inga deltidsanställda som vill arbeta heltid". Svaret från NTL verkar stöda denna syn, men inte lika kategoriskt. Visserligen tycker NTL att det är "en viktig politisk fråga" att ta reda på i vilken mån kvinnor fastnat i deltidarbete men verkligen önskar heltidsanställning eller längre arbetstid, men förbundet håller med om att "det verkar vara mindre viktigt i den centrala statsförvaltningen".

I andra länder anses det likväl vara ett problem att deltidsanställda (företrädesvis kvinnor) skulle vilja ha längre arbetstider. I Frankrike har förbundet CFDT Santé Sociaux räknat ut att 80 % av de som arbetar deltid i hemtjänsten gör det motvilligt.

FOA i Danmark genomförde i mars och april 2012 en enkät⁸ bland sina medlemmar och upptäckte att mer än en fjärdedel av deltidsanställda nu skulle vilja jobba mer. Av dessa arbetstagare skulle 68 % vilja arbeta heltid och 28 % fler timmar. Kartläggningen visade att mer än två tredjedelar (68 %) av de som ville arbeta mer hade frågat sina chefer om det var möjligt, men att 79 % av dem fått avslag.

Att deltidsanställda inte lyckas öka sin arbetstid som de skulle vilja är inte det enda problemet med deltidarbete. Tjeckiska sjukvårdsförbundet OSZ påpekar att kvinnor som måste arbeta deltid ofta tvingas ta sämre jobb, samtidigt som UNISON i Storbritannien konstaterar att arbetstagare med deltid i genomsnitt tjänar 37 % mindre i timmen än heltidsanställda. Förbundet lyfter också fram den tilltagande mängden anställningar utan specificerat antal arbetstimmar (s.k. nolltimmesavtal) där de anställda inte får några garantier om hur många timmar de får arbeta, eller huruvida de överhuvudtaget kommer att arbeta, som en särskilt skadlig trend (se nedan).

Fackliga åtgärder om deltidarbete

Enkätsvaren visar att fackliga organisationer funnit olika sätt att handskas med problem, som uppstår på grund av en del aspekter av deltidarbete.

CFDT Santé Sociaux i Frankrike berättar att man inom hemtjänsten lyckats säkra att det inte förekommer deltidsavtal på mindre än 70 timmar i månaden, som är gränsvärdet för sjukförsäkring, och betyder att deltidsanställda har någon form av socialt skydd. Facket har också gjort upp om en närmare koppling mellan den faktiska och den avtalsenliga arbetstiden (se nedan).

Ver.di rapporterar att i Tyskland är möjligheten att återgå till heltidsanställning efter en period deltidarbete en fråga på arbetsplatsnivå och omfattas av jämställdhetsarrangemang i den offentliga sektorn.

Deltaförbundet i Norge framför att "Det finns ny lagstiftning som tillåter deltidsanställda att arbeta mer än avtalsenlig tid under ett år för att få den avtalsenliga tiden att ökas i linje med den faktiska arbetstiden". CFDT Santé Sociaux i Frankrike har förhandlat fram något liknande, men i detta fall för hemtjänsten, och endast 10 % av den extra arbetstiden under ett år kan läggas till framtida avtalsenliga arbetstimmar.

⁸ <http://www.foa.dk/~media/Faelles/PDF/Rapporter-undersogelser/2012/Det%20siger%20medlemmerne%20af%20FOA%20om%20deres%20arbejdstidpdf.ashx>

Yrkesutbildning

Fackförbunden förklarar i sina svar på enkäten att yrkesutbildning i de flesta fall anses vara ett viktigt och värdefullt sätt att öppna karriärvägar för kvinnor, och därmed också komma till rätta med en sida av lönegapet mellan kvinnor och män.

Pardia i Finland påpekar att kompetensutveckling kan hjälpa fler kvinnor att flytta upp till ledningsställningar, och i Frankrike uppmärksammar CGT Mines Énergie att utbildning ger kvinnor tillgång till icke traditionella arbetsområden.

I några länder erbjuder facket, såväl som arbetsgivare, kvinnor utbildning. Så är fallet i Österrike där GdG-KMSfB har kursverksamhet och inom sjukvården i Rumänien, där Sanitas säger att "kompetensutveckling erbjuds för alla personalkategorier och ledarskapsutbildning särskilt för kvinnor som förberedelse för att ta över högre ledningsställningar i systemet". I Storbritannien meddelar UNISON att deras egna Return to Learn (Tillbaka till skolan) kurser är efterfrågade, även om utbildning och befordran är en central förhandlingsprioritet. I Tjeckien försöker dock vårdförbundet OSZ att säkra att kostnaderna för livslångt lärande täcks antingen av arbetsgivare eller av staten.

Utbildningsramen varierar också, och är ofta ett viktigt inslag i övergripande jämställdhetsplaner och -politik. Franska EDF:s jämställdhetsavtal omfattar t.ex. ett avsnitt om kvinnors tillgång till utbildning, men med hänsyn till att kvinnor i EDF 2010 fick i genomsnitt 12,8 timmars utbildning om året, samtidigt som män fick 16,4 timmar, att det uppenbarligen fortfarande finns ansevära skillnader kvar mellan män och kvinnor.

Utbildning kan också inbegripas i generella kollektivavtal och de utesluter inte varandra, som påpekas av Ver.dis svar:

"Både utbildning och kvalifikationer är en del av den offentliga sektorns jämställdhetsplaner. Vidare innehåller de båda ramavtalen för den offentliga sektorn klausuler om utbildning vars avsikt är att göra det lättare för kvinnor att erhålla utbildning, särskilt de som arbetar deltid eller kommer tillbaka efter en tids frånvaro".

Fackliga åtgärder om utbildning

Det finns emellertid problem beträffande utbildning och fackförbund har funnit olika sätt att handskas med dem. Ett problem är att arbetsgivare eventuellt erbjuder förhållandevis mer utbildning åt personal i högre lönegrader, vilket nästan per definition missgynnar kvinnor. Som Kommunal i Sverige konstaterar "har kollektivanställda kvinnor historiskt sett behandlats som inbördes utbytbara och därmed erbjudits betydligt färre tillfällen till utbildning".

CFDT Santé Sociaux tar också upp den här frågan i förhållande till sjukvården i Frankrike, där facket säger att "ledningen har en benägenhet att gynna högre tjänstemän". Som gensvar uppmuntras lokala förtroendevalda att när lokala kompetensutvecklingsplaner utarbetas försäkra sig om att "utbildning erbjuds på jämställd grund". Läget bevakas också centralt inom ramen för en årsberättelse om kompetensutveckling och vart tredje år deltar förbundet i att fastställa prioriteter för branschen.

Ett annat problem som CFDT Santé Sociaux lyfter fram är att det kan vara svårt för kvinnor att ta ledigt och delta i kurser på grund av deras familjeansvar. Det kan till viss del lösas av vad förbundet erfarit, nämligen att tidigare kompetens accepteras (VAE på franska) och ges samma ställning som formella kvalifikationer. Fackförbundet förklarar:

“Vi håller på att utarbeta system om att erkänna tidigare kompetens (VAE), som innebär att kvinnor kan få tillgång till högre ställningar utan att behöva delta i externa kurser, som kan vara svårt för en del kvinnor”.

Kommunal tar också upp frågan om erfarenhet i motsats till formella kvalifikationer. Förbundet oroas över att det finns en fixering vid akademiska och formella kvalifikationer i stället för erfarenhet och kompetensutveckling på arbetet. Exemplet är barnomsorg, där facket säger att arbetsgivare föredrar att anställda akademiker. Resultatet, hävdar förbundet, är att "lönekostnader ökar utan att kvaliteten blir bättre".

Ett annat påtagbart bekymmer är att utbildningar skärs ned på grund av minskade ekonomiska medel, som är särskilt uppenbart i Storbritannien. UNISON berättar att "nedskärning av offentliga utgifter och utbildningsbudgetar har en enorm inverkan på tillgång till kompetensutveckling", samtidigt som förbundet för statsanställda, PCS, hänvisar till hur åtstramningsåtgärderna påverkar en rad jämställdhetsärenden, inklusive tillgång till utbildning.

Moderskap och föräldraledighet

Enkäten ställde frågor om hur moderskap och föräldraledighet påverkar kvinnors löner och utsikter.

I en del länder verkar det som om ledighet inte har negativa konsekvenser, eller åtminstone att det inte finns klara belägg för det. I Österrike säger GdG-KMSfB att *"det har inga negativa konsekvenser för löner eller karriärutveckling att ta mödra- eller föräldraledighet"*.

I andra länder är de negativa konsekvenserna emellertid helt tydliga, och i några länder är de mycket konkreta. CFDT Santé Sociaux påpekar att i Frankrike, t.ex. "straffas kvinnor som tar mammaledigt eller annan ledighet för att fostra barn, då deras karriär inte utvecklas under den perioden". I klarspråk betyder det att under de tre år per barn som föräldraledighet kan tas ut i Frankrike betraktas endast det första året som normal tjänst, och endast hälften av de följande åren räknas som del av karriärutvecklingen. Då regelbundna löneökningar kopplade till tjänsteår är ett centralt inslag i löneutvecklingen i den offentliga sektorn i Frankrike kan det ha en ansenlig inverkan, och som förbundet också anmärker, och en skadlig effekt på deras pensioner senare i livet.

Situationen i Tyskland är ännu värre enligt Ver.di. Trots att mammaledighet, som är relativt kort, rent allmänt inte har någon inverkan, sätter föräldraledighet stopp för tjänsterelaterad utveckling. I statlig och kommunal förvaltning (men inte i regional förvaltning) leder mer än fem års föräldraledighet dessutom till förlust av senioritet. Förbundet har i årtal försökt att få ett slut på den här förlorade senioriteten genom förhandlingar, dock utan framgång. Målet drivs nu i rätten.

Trots att det inte finns någon automatisk inverkan på framtida lön eller utsikter kan mödra- och föräldraledighet leda till att man går miste om tillfällen till utbildning och befordring, och kanske också lön. Som YS i Norge konstaterar

“finns det formellt fullständig jämställdhet i statssektorn vad beträffar tillgång till utbildning och befordran. I praktiken har kvinnor hamnat på efterkälken då de tar ut mer ledighet för barnomsorg. Historiskt sett har frånvaro på grund av mödra- och föräldraledighet lett till att kvinnors löner faller efter de manliga kollegornas, särskilt i lokala uppöknelser. Under senare år har dock förändringar skett”.

Kommunal tror också att eftersom mammor tar ut en större andel av föräldraledigheten än pappor "leder det till lägre löner för kvinnor än för män" och i Tjeckien är OSZ övertygad om att "denna ledighet skadar karriärutveckling". I Storbritannien tycker UNISON att det finns ett "moderskapsstraff". I sitt svar anför förbundet att:

“Bristande möjligheter att arbeta flexibelt innebär att kvinnor ofta straffas på arbetsplatsen för sin roll som vårdgivare och blir lidande när det gäller befordran, utbildningsmöjligheter och karriärutveckling i allmänhet. Dessutom konfronteras kvinnor ofta av en negativ inställning, diskriminering och t.o.m. avsked från arbetet på grund av sin faktiska eller potentiella roll som mammor och vårdgivare”.

Fackliga åtgärder om moderskap och föräldraledighet

Fackliga organisationer har använt sig av en rad olika lösningar på dessa svårigheter.

Ett sätt är att förbättra mammornas situation. I Danmark rapporterar FOA att moderskap och föräldraledighet inte har en negativ effekt på kvinnors löner och karriärsutveckling, tack vare att kvinnor avlönas under hela mödra- och föräldraledigheten, fortsätter att bygga upp senioritet och har tillgång till subventionerad barnomsorg. Vidare rapporterar OAO från Danmark att arbetsgivare sedan kollektivavtalet 2005-2008 betalat hela pensionsavgiften under längre föräldraledighet, upp t.o.m. 32 veckor, och eftersom mammor är mer benägna att ta ut längre föräldraledighet än pappor, är det kvinnor som främst åtnjuter detta.

Ett centralt fackligt krav är likväl att pappor ska få mer ledighet så att ansvaret att fostra barn delas mer jämlikt. OAO meddelar att de danska förbunden haft som del av sin jämställdhetspolitik att den icke överförbara pappaledigheten ska ökas. I Norge har betydande framsteg gjorts inom området genom lagstiftning som medvetet syftar till att öka jämställdhet.

NTL konstaterar att "föräldraledighet i Norge är ett verktyg som används för att säkra jämställdhet och minska lönekllyftan mellan könen". Vad det innebär är att såväl som de tre veckorna före nedkomsten som mammor har, ger lagen varje förälder rätt att ta 14 veckors ledighet, som inte får överföras dem emellan. Därefter finns ytterligare 18 veckors ledighet, som kan förlängas till 28 veckor med lägre lön, och kan överföras mellan föräldrarna. Med undantag för de tre veckorna före nedkomsten innebär det sammanlagt 46 veckors föräldraledighet, 56 om perioden förlängs. En summa motsvarande normal lön utbetalas till föräldrarna under ledigheten, som emellertid sänks till 80 % för hela perioden om de väljer att utöka ledigheten till 56 veckor.

I Sverige har Kommunal, tillsammans med andra LO-förbund, nyligen lyckats förhandla fram något likartat. Uppgörelsen träder i kraft 2014 och fördubblar den period som anställda får tilläggsersättning från arbetsgivare ovan den statliga föräldrapenningen. Kommunal menar att det kommer att vara till nytta för jämställdhet eftersom "det förväntas att pappor i och med de nya arrangemangen kommer att ta mer ansvar då de får ut mer ersättning när de tar föräldraledigt".

Enkätsvaren har också presterat ett antal bra exempel på barnomsorg, som fackförbund har förhandlat eller drivit kampanjer för:

- Norge, statsförvaltningen: 10 dagars betald ledighet om året för barn under 12 år och 20 dagar för ensamstående föräldrar (NTL)
- Finland, statsförvaltningen: fyra dagars betald ledighet per år för barn under 10 år (Pardia)
- Tyskland: barnomsorg förhandlas normalt på arbetsplatsnivå, oftast inom ramen för jämställdhetsplaner. Förhandlingar med minst en privat sjukhusgrupp har ledde till en uppgörelse om ersättning för barnomsorg (Ver.di)
- Sverige, kommuner: bättre barnomsorg för nattarbetare efter en kampanj som drevs av Kommunal
- Danmark: en del kommunala förskolor som erbjuder subventionerad barnomsorg har nu också öppet på kvällar och nätter, vilket hjälper mammor som måste arbeta vid denna tid (FOA)
- Slovakien: barnomsorg finns på företagets huvudkontor (POZ)
- Österrike, Wien: kommunen står nu för gratis förskola (GdGKMStB), samt

- Frankrike, energibranschen: EDF och GDF ger sedan 1 januari 2009 ekonomisk ersättning åt föräldrar till barn mellan 3 månader och tre års ålder. Företaget bidrar också till barnomsorgskostnader när medarbetare genomgår utbildning (utan åldergräns för föräldrar till barn med funktionshinder). Det finns också ett dagis inom företaget som delvis subventioneras, men det har inte använts i större utsträckning. Män har också rätt att ta ledigt för att vårda sjukt barn
- Frankrike, sjukvården: upp till tre månaders obetald ledighet för vård av sjuka anhöriga (CFDT Santé Sociaux).

Konkurrensutsättning

Svaren på frågan om konkurrensutsättning belyser att fackförbund i ett antal länder tycker att utläggning av verksamhet på entreprenad från den offentliga sektorn till den privata sektorn har haft en särskilt skadlig effekt på kvinnor. Pardia i Finland anser att konkurrensutsättning haft en särskilt allvarlig inverkan på stödfunktioner som oftast utförs av kvinnor, medan UNISON i Storbritannien säger att "konkurrensutsättning har en oproportionerligt ogynnsam inverkan på kvinnors sysselsättning i den offentliga sektorn", på grund av den höga andel kvinnor som arbetar där.

Konsekvenserna av den politiken är uppenbara: arbetsgivarna kan försämra anställdas löner och villkor. Kommunal i Sverige förklarar varför det är så:

"Många politiker har sett att de kan spara pengar genom att konkurrensutsätta verksamheter och därmed erbjuda lägre skatt. Eftersom offentliga tjänster som äldre- och barnomsorg är personalintensiva verksamheter är det personalen som betalar notan i och med lägre personaltäthet och lägre genomsnittslön, mer deltidsarbete och i övrigt sämre sysselsättningsvillkor än offentliganställda."

Andra länder har också kunnat konstatera detsamma. I Tjeckien hävdar vårdförbundet OSZ att "konkurrensutsättning har lett till uppsägningar och sämre arbetsvillkor". I Danmark rapporterar FOA att anställda som följer med entreprenader inte längre omfattas av kollektivavtal för branschen och därmed får sämre villkor, särskilt vad beträffar mödrapenning, sjukpenning och ledighet för familjeangelägenheter som dödsfall i familjen. Även i Tyskland, som Ver.di förklarar, använder arbetsgivare konkurrensutsättning för att undvika sina skyldigheter i kollektivavtal.

Fackliga åtgärder mot konkurrensutsättning

Fackförbundens främsta svar på konkurrensutsättning har varit att driva kampanjer emot det och fästa uppmärksamhet vid hur det påverkar tjänster såväl som medarbetare, samt att kämpa för att bevara anständiga sysselsättningsvillkor inom verksamheter som lagts ut på entreprenad. Ett antal förbund har också utarbetat andra metoder.

I Sverige befarar Kommunal att kommunala tjänster hotas på grund av bristande medel, oavsett hur de utförs. I ett dokument som gavs ut i september 2012,⁹ krävde Kommunal bland annat **fasta bemanningsnormer för tjänster**. Inom äldreomsorgen skulle det t.ex. inte bara betyda ett minsta antal heltidstjänster, men också att 90 % av personalen ska ha fast anställning, 90 % ha heltidstjänster och all personal antingen ska vara kvalificerad eller genomgå utbildning.

I Norge oroas NTL av vad förbundet ser som "ökande konkurrensutsättning och inhyrning av utomstående arbetstagare för att utföra det vi anser vara centrala uppgifter för statstjänstemän". Förbundet försöker handskas med problemet genom förhandlingar på alla nivåer och en omarbetning av löneavtalsförordningen 2012, som innehöll en ny klausul som

⁹ Vägval välfärd, Kommunal 2012, http://www.kommunal.se/PageFiles/142538/Rapport_Vagval_Valfard_121217.pdf

ger fackliga företrädare rätt att företräda bemanningsanställda och att säkra att deras löner åtminstone är lika de andra departementsanställdas, med undantag för pensioner. NTL anser att "denna nya klausul gör det mindre troligt att könslönekllyftor uppstår mellan inhyrd och fast personal och ger de fackliga företrädarna ett inflytande över alla löntagares villkor". Då det här är en relativt ny klausul i det centrala avtalet kommer förbundet att fortsätta att håll ögonen på dess effektivitet.

Ver.di har i Tyskland försökt att motverka överföring av sysselsättning till privata företag på villkor som inte avtalats genom att låta kommunala förvaltningar **införa nya lägre avlönade grader i de aktuella avtalen**. Samtidigt som det innebär lägre lön bevaras övriga villkor. Trots att förbundet försökt kontrollera förfarandet genom att begränsa de faktorer som gör det möjligt att införa dessa nya lägre grader, accepterar Ver.di att några kommuner försökt införa dessa grader mer vidsträckt, och erkänner att förfarandet förblir kontroversiellt inom förbundet.

Arbetstidsflexibilitet

Svaren på enkäten speglar spänningen mellan flexibilitet i arbetsgivarens intresse - att betala för så litet av tiden det tar att få ett jobb gjort - och flexibilitet i arbetstagarens intresse, att ha mer möjlighet att organisera arbetet för att möta de egna behoven.

Svaret från Ver.di i Tyskland är ett bra exempel på konflikten mellan dessa två synsätt. Det står så här:

"Kollektivavtal innehåller arrangemang om flexibelt arbete, inklusive tidsbanker och arbetstidskorridorer. Avsikten är att det ska möjliggöra en bättre balans mellan arbete och privatliv. Arbetsgivarna försöker emellertid i allt högre grad missbruka denna flexibilitet i eget intresse och utnyttja de anställda ännu mer".

NTL i Norge pekar på samma sorts spänning. Förbundet förklarar att det centrala avtalet omfattar klausuler om arbetstid och hur flexibilitet ska användas, men att enskilda statliga departement har frihet att söka lokala lösningar inom fastställda ramar. Resultatet är att bruket av flexitid är mycket utbrett i statsförvaltningen. NTL ser konsekvenserna så här:

"Flexitid gör det i viss mån möjligt för anställda att prioritera sina uppgifter och kombinera karriär med familjeliv. Å andra sidan har flexitid också lett till ökade krav på att vara uppkopplad och tillgänglig dygnet runt, redo att göra arbetsgivaren eller klienter/kunder till lags närhelst det behövs".

Pardia i Finland tycker däremot att balansen är positiv, och säger:

"Arbetstiden är allt mer flexibel, bl.a. genom att använda tidsbanker. Det har gjort det lättare att förena arbete och familjeliv".

I Tjeckien tycker OSZ att situationen är mindre självklar: "Flexibel arbetstid begagnas ibland rättvist av arbetsgivare, men missbrukas emellanåt".

Enligt UNISON i Storbritannien innebär anställningar utan specificerat antal arbetstimmar, som förekommer i allt högre utsträckning, att alla fördelar med flexibilitet hamnar hos arbetsgivarna, som förbundet förklarar:

"Kommunala förvaltningar använder sig av anställningar utan specificerat antal arbetstimmar eller varierande arbetstider. Sådana anställningar införs allt mer i andra tjänster, som t.ex. polisen och universiteten. Det betyder att arbetsgivare inte behöver erbjuda anställda specificerad arbetstid eller dagar eller specificerad arbetsplats. De rättsliga konsekvenserna för våra kvinnliga medlemmar är mycket allvarliga, särskilt vad beträffar moderskap, socialförsäkringar, uppsägningar, semester och sjukledighet. Arbetsgivare använder sådana avtal för att smita ifrån sitt ansvar och

det har enorma ekonomiska konsekvenser för våra kvinnliga medlemmar, också för deras pensioner.

“Kvinnliga medlemmar som är beroende av avlönat arbete ställs inför svåra beslut. Ska de fortsätta utan någon garanti om avlönat arbete, men att de inte sägs upp eller har möjlighet att få arbetslöshetsunderstöd, eller ska de frivilligt lämna sitt arbete och få vänta på att bli berättigade till statsbidrag och eventuellt kunna anföra anspråk om indirekt uppsägning.”

Det verkar inte som om sådana här brutala metoder används i andra länder. Kommunal påpekar emellertid att datoriserad schemaläggning för att kontrollera arbetstiden är oroväckande, och säger att:

“För att spara pengar lägger arbetsgivare i allt högre grad sina resurser på datorprogram för att ha arbetstiden under kontroll minut för minut. Medlemmar kontrolleras idag mer än någonsin av datoriserad schemaläggning och personalens och fackets inflytande minskar. I somliga fall ... producerar systemet scheman som är helt omöjliga att genomföra. Det är ett stort, växande spörsmål, som förbundet måste ta itu med både lokalt och centralt”.

Följderna av att minska offentliga utgifter

Det är fortfarande svårt att bedöma effekterna av de åtstramningsåtgärder, som införts av många regeringar i Europa, på lönegapet mellan män och kvinnor i offentliga tjänster.

Kvinnors löner och sysselsättning har definitivt allvarligt skadats av en del åtgärder som vidtagits. I t.ex. Grekland förlorade 28 600 kvinnor i den offentliga sektorn sina jobb mellan juli 2010 och februari 2013, och ytterligare neddragningar har ägt rum sedan dess, samtidigt som lönerna fallit med ca 40 %. Liknande, men mindre ödeläggande uppgifter återfinns i många andra länder också, som Rumänien, Irland, Spanien, Lettland och Storbritannien (se EPSU:s rapport *Cuts in public sector pay and employment: the impact on women in the public sector*, maj 2013.)

Dessa nedskärningar har också påverkat män, men inte nödvändigtvis lika allvarligt, och därför är inflytandet på lönekllyftan mellan könen, som mäter den relativa ställningen för både män och kvinnor, mindre tydlig. I några länder har dessutom löneminskning eller lönestopp införts på så sätt att det drabbar högavlönade arbetstagare hårdare. Det är fallet i Irland, Storbritannien och Portugal, t.ex. och det brittiska förbundet PCS meddelar att resultatet är en minskning av lönegapet mellan kvinnor och män i statstjänsten, från 16 % 2011 till 14 % 2012. Det är ändå påtagligt att Rumänien, Ungern och Lettland, länder som alla drabbats av ansefliga åtstramningsåtgärder under denna period också är länder där lönekllyftan mellan könen i den offentliga sektorn (med undantag för offentlig förvaltning) ökat.

Det emellertid troligt, när en tillfällig förbättring inträffat att den på längre sikt mer än väl kommer att uppvägas av minskade jämställdhetsprogram som syftade till att förbättra kvinnors tillgång till mer kvalificerade och bättre betalda yrken. Det kommer i sin tur att ha långsiktiga konsekvenser. PCS, förbundet som rapporterade att lönekllyftan minskat tack vare lönestoppet för högavlönade, pekade mycket tydligt i sitt enkätsvar på det, och sade:

“Civilförvaltningen i Storbritannien har en utmärkt politik i de flesta områden som nämns ovan [utbildning, barnomsorg, mödraledighet och övrigt]. Några kontor bemannas så gott som enbart av deltidsanställda. Bra mödra- och föräldrapolitik och tills nyligen bidrag till barnomsorg hjälper kvinnor. Minskade statsutgifter har emellertid inneburit kontor som avvecklats, omflyttningar, uppsägningar och konkurrensutsättning, som medför att kvinnors jobb försvinner och chefer inte har incitament att stödja den kvinnliga personalen. Det är inte politiken utan vad som sker i praktiken som spelar en roll.”

Av fackförbundens svar verkar det som om satsningen på ökad konkurrensutsättning, som är direkt kopplad till att minska kostnader och därmed delvis en konsekvens av åtstramningarna, också har en skadlig effekt på kvinnor.

Trots att läget inom offentliga tjänster på kort sikt inte verkar helt uppenbart, då både män och kvinnor drabbas av minskande reallöner, är det troligt att inverkan av åtstramningsåtgärder på lönekllyftan mellan kvinnor och män blir negativ i hela ekonomin.

Orsaken är att trots att kvinnor i offentliga tjänster tjänar mindre än män, de trots allt tjänar mer än kvinnor i andra näringar där kvinnor är koncentrerade. I genomsnitt tjänar kvinnor i offentliga förvaltningar i EU en tredjedel (32,1 %) mer än kvinnor i detaljhandeln. Kvinnor i sjukvård och sociala tjänster tjänar 43,1 % mer, och kvinnor inom utbildning tjänar drygt hälften mer (53,1 %). Gapet är ännu större om man jämför med kvinnolöner i hotell- och restaurangbranschen.

Om arbeten och löner går förlorade i den offentliga sektorn, ett verksamhetsområde som ofta erbjuder kvinnor bättre möjligheter än den privata sektorn, kan konsekvenserna mycket väl bli att lönekllyftorna mellan könen vidgas överlag. En rapport som nyligen utarbetades för

Europaparlamentet¹⁰ fann att välkvalificerade kvinnor inte får anställning i den offentliga sektorn i Grekland och troligen inte kommer att få tag på arbete på annat håll:

“Om man tillämpar anställningstakten på vittringstakten [endast en ny anställning för fem som försvinner] blir det ännu svårare för välkvalificerade kvinnor att få tag på arbete, då de mestadels är kvalificerade för sysselsättning inom den offentliga sektorn. Kvinnors sysselsättningsutsikter kommer därmed att avgöras av möjligheterna att anställa personal i den privata sektorn, vars könsbalans hittills legat kraftigt efter när det gäller anställningsförfaranden.”

Kommissionens expertrapport om jämställdhet, som gavs ut i slutet av 2012, fann att löneklyftan mellan könen minskar och propresenterade att den ekonomiska krisen kan ha haft en roll genom att omfånget på extra lönekomponenter, övertidsersättning, bonus osv. inskränkts "då [dessa] typiskt är mer betydande för mäns löner".

Sedan dessa slutsatser skrevs har emellertid senare statistik för 2011 getts ut, se tabell 0 i bilagan. Siffrorna visar att för hela EU har minskningen av löneskillnader mellan kvinnor och män åtminstone stannat upp, då inga förändringar anmäls mellan 2010 och 2011. Av de 27 länder som rapporterade ökade löneklyftan generellt i 10, och i fem hade ingenting ändrats.

Det är särskilt märkbart att många länder där de övergripande löneklyftorna vidgats är just länder som drabbats av synnerligen allvarligt minskade utgifter i den offentliga sektorn, antingen vad gäller löner eller sysselsättning, eller båda två. Dessa länder omfattar:

- Rumänien, där lönegapet ökat från 7,4 % 2009 till 12,1 % 2011
- Ungern, där lönegapet ökat relativt stadigt från 16,3 % 2007 till 18,0 % 2011
- Irland, där 2010 - året då utgiftsminskningarna inleddes - löneklyftan ökade till 13,9 % med 1,3 % jämfört med föregående år
- Lettland, där löneklyftorna ökade från 11,8 % till 15,5 %, fast de sedan dess minskat till 13,6 %.

I Grekland, som drabbades av de mest drastiska nedskärningarna, har inga uppgifter getts ut om löneskillnader sedan 2008.

Det är också viktigt att minnas att dessa övergripande siffror från Eurostat inte omfattar offentliga förvaltningar, som i många länder blivit föremål för särskilt svåra personalinskränkningar. Om offentlig förvaltning innefattas i statistiken brukar könslöneklyftan minska över hela ekonomin (se tabell 0 i bilagan); den klyftan kommer troligen att vidgas igen om antalet anställda minskar oproportionerligt.

Det finns utan tvivel andra faktorer som påverkar situationen, som konstateras av att löneklyftan mellan könen ökat i länder där trycket på den offentliga sektorn varit mindre kraftigt. Vidare har löneklyftan inte ökat i länder som Spanien och Portugal, som också drabbats av nedskärningar.

Men om minskade utgifter i den offentliga sektorn reducerar antalet anställda och lönerna i dessa relativt bättre avlönade kvinnojobb, förvånas ingen om löneklyftan mellan kvinnor och män växer.

¹⁰ Analysis of five national reform programmes 2012 regarding the pursuit of the union's gender equality objectives: Study 2012, European Parliament
http://www.lrsocialresearch.at/files/pe462510_en_FINAL_REPORT.pdf

Går det framåt?

På EPSU:s kongress 2009 antogs en motion om lika lön, som uppmärksammade några orsaker till att kvinnor tjänade mindre än män, och bekräftade åter ett mål för medlemsförbunden "att minska löneklyftan mellan kvinnor och män med minst 5 % år 2014".

Det är för tidigt att säga definitivt om målet kommer att uppnås någonstans. Större delen av den senaste statistiken handlar om 2011, och det finns bara en handfull mer aktuella siffror. Det finns ändå tecken som visar att en minskning av löneklyftan med fem procentenheter inte kommer att uppnås i hela den offentliga sektorn i något land, kanske med undantag av Polen.

Det ska inte förnekas att framsteg gjorts. Eurostats uppgifter för den offentliga sektorn som helhet, som dock tyvärr utesluter offentlig förvaltning, visar att i hälften av de 25 länder där det finns jämförbara uppgifter, är löneklyftorna mindre det sista året under perioden 2007 till 2011 där det finns data. Nationella uppgifter för den offentliga sektorn som helhet inklusive offentlig förvaltning finns bara för nio EU stater plus Norge. Tyvärr var de endast något mer positiva, och bara fem uppvisade en mindre löneklyfta i slutet av perioden jämfört med början.

Bilden ser allmänt mer positiv ut i enskilda näringar, och det finns en klar majoritet länder i alla näringar där gapet blir mindre. Situationen är emellertid bättre inom utbildning och vatten och sanitet än inom sjukvård och elektricitet och gas. Färre länder ger information om löneklyftan i offentliga förvaltningar, men mer framsteg verkar ha gjorts där än inom sjukvård, fast mindre än inom utbildning.

Ett faktum som är särskilt inspirerande är att när det är möjligt att granska statistik som grundas på olika förvaltningsnivåer (stat, region, kommun/lokal) har tydliga framsteg skett. Av de sex länder där detta kan observeras uppvisar fem - Danmark, Finland, Norge, Sverige och Schweiz - framsteg inom alla områden, och det är bara i Slovakien som klyftan växer. Framstegen är ändå blygsamma; de största har inträffat inom statsförvaltningen i Sverige, där gapet minskat med fyra procentenheter, från 13 % till 9 % mellan 2007 och 2010.

Dessa detaljerade siffror understryker vikten av tillgång till noggranna uppgifter om löneklyftan mellan könen, som i Sverige. Tyvärr är det inte så överlag, och då lönedata för anställda i offentliga förvaltningar inte insamlas för många länder snedvrids bilden och gör det svårare att få ett klart grepp om löneklyftan mellan kvinnor och män.

Uppgifterna belyser överlag att mycket återstår att göra, men att framsteg kan göras och har gjorts.

Vad statistiken visar

Den övergripande löneklyftan mellan könen

Innan löneklyftan i offentliga tjänster granskas kan det vara fördelaktigt att undersöka löneklyftan i hela ekonomin. Den ger ett nationellt sammanhang som den offentliga sektorn och enskilda näringar kan mätas emot, och tillåter också en mer detaljerad analys av några av de större faktorerna, t.ex. skillnaden mellan deltids- och heltidsarbete, som kan förklara löneskillnader mellan könen.

Flertalet uppgifter som används i denna rapport är från Eurostat, EU:s officiella statistiska byrå. Eurostat räknar ut löneskillnader mellan könen genom att ta reda på skillnaden mellan den genomsnittliga bruttotimlönen för manliga löntagare och för kvinnliga löntagare som procentenhet av den genomsnittliga bruttotimlönen för manliga löntagare. Den uppgiften kallas för oanpassad könslöneskillnad, och tar inte hänsyn till enskilda särskiljande drag som ålder, kvalifikationer eller erfarenhet, som kan förklara en del av löneskillnaden.

Men när Eurostats uppgifter om den övergripande löneklyftan granskas är det viktigt att vara medveten om en betydande svaghet de har i förhållande till den offentliga sektorn, och t.o.m. vidare. Eurostats uppgifter omfattar inte automatiskt anställda i offentliga förvaltningar, lagstadgade socialförsäkringar och försvaret. Trots att det för några länder är möjligt att använda Eurostats uppgifter för att få fram ett könslönegap, som omfattar denna grupp arbetstagare (se tabell 2) går det inte för alla länder. Vidare utesluter de uppgifter som Eurostat ger ut faktorer som heltids- och deltidsarbete för anställda i offentliga förvaltningar, lagstadgade socialförsäkringar och försvaret.¹¹

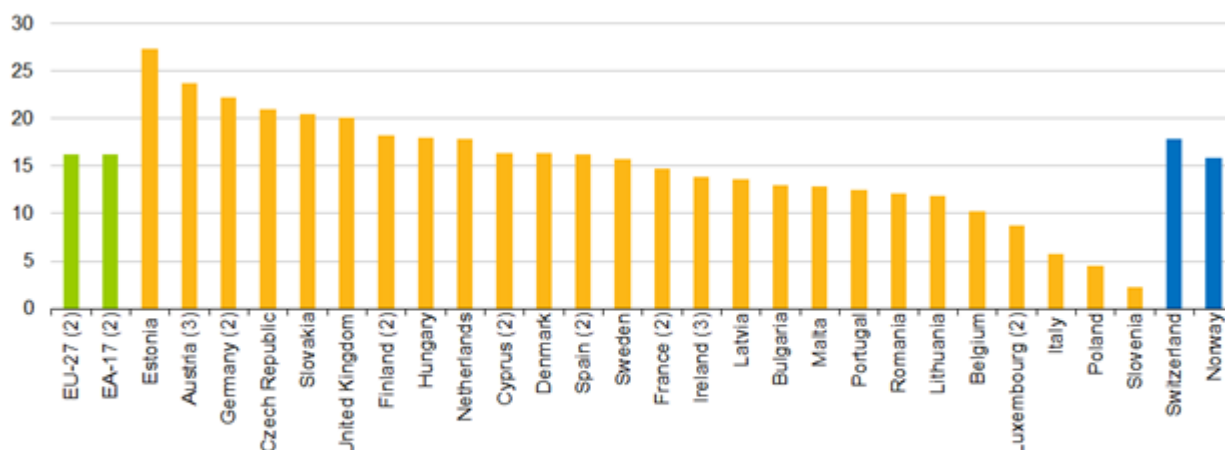
Omfattningen av löneklyftan mellan könen

Tabell 14 i bilagan och diagrammet belyser den övergripande löneskillnaden mellan kvinnor och män i 30 stater. Genomsnittet för EU:s 27 stater var generellt 16,2 %. Uppgifterna visar stora variationer; de senaste siffrorna direkt från Eurostat för 2011 spänner över ett gap på över en fjärdedel (27,3 %) i Estland till omkring en femtiondedel (2,3 %) i Slovenien.

I sju länder låg löneklyftan på över 20 %: Estland, Österrike, Tyskland, Grekland (här används de senaste uppgifterna från 2008), Tjeckien, Slovakien och Storbritannien. I fyra stater var löneklyftan under 10 %: Luxemburg, Italien, Polen och Slovenien. Av återstående 18 stater hade hälften löneklyftor på mellan 15 % och 20 %: Finland, Ungern, Nederländerna, Schweiz, Danmark, Cypern, Spanien, Norge och Sverige. I den andra hälften var löneskillnaderna mellan 10 % och 15 %: Frankrike, Lettland, Irland (senaste uppgifter från 2010), Bulgarien, Malta, Portugal, Rumänien, Litauen och Belgien.

¹¹ Det är tillåtet att göra så på grund av den rättsliga basen för sammansättningen av lönestatistik som används för uppgifter om könslöneklyftan (Rådets förordning EG nr 530/1999 den 9 mars 1999 beträffande strukturen på statistik om löner och arbetskostnader). Den omfattar inte sektorn O av NACE koden (offentlig förvaltning, försvar, obligatorisk socialförsäkring) som en av branscherna om vilka data ska insamlas. Då det inte finns någon rättslig skyldighet för Eurostat att samla in och ge ut dessa uppgifter skickas de inte in av mer än en fjärdedel av EU länder (Österrike, Belgien, Grekland, Italien, Luxembourg, Malta och Portugal) plus Island och Turkiet.

Diagram: Lönekylyftan mellan könen i Europa



(1) Enterprises employing 10 or more employees; NACE Rev. 2 B to S (-O).

(2) Provisional data; EU/EA aggregates excluding Greece

(3) (IE) 2010 data; (AT) estimated data

Source: Eurostat (tsdsc340)

Trots att det finns några fall där länder med till synes liknande egenheter vad gäller partsförhållandet ligger nära varandra i tabellen - t.ex. Tjeckien ligger nära Slovakien, och Tyskland ligger nära Österrike - är det generellt sett svårt att skönja uppenbara grupperingar. De baltiska staterna är t.ex. spridda över hela tabellen, och Storbritannien ligger inte nära Irland.

Det finns färre uppgifter om läget i de stater som inte täcks av Eurostat, som framgår av tabell 15 i bilagan. Det är viktigt att notera att uppgifterna baseras på månadslön och inte på timlön som Eurostat använder för löneskillnader mellan könen. För att kunna göra jämförelser med andra länder ges också de genomsnittliga könslönerna för EU, baserade på genomsnittliga månadslöner. Tabellen visar att dessa länder utanför EU har större löneskillnader mellan könen, med undantag för Moldavien och Ukraina.

Förändringar av den övergripande lönekylyftan mellan könen över tid

En rapport som gavs ut av det belgiska ordförandeskapet i slutet av 2010 citerar ett antal källor och kom fram till "att det finns ingen övergripande nedåtgående tendens för löneskillnader"¹². En senare rapport från EU-kommissionens nätverk för jämställdhetssakkunniga var mer optimistisk. Den fann att "lönekylyftan mellan könen minskade i EU som helhet, såväl som i flertalet medlemsländer för vilka det finns data", även om den hävdade att det delvis kunde bero på den ekonomiska krisen, se nedan.

De senaste uppgifterna från Eurostat (tabell 14 i bilagan) föreslår att lönekylyftan verkar bli mindre, åtminstone fram till 2010. Genomsnittet för EU:s 27 stater föll från 17,3 % 2008 till 17,2 % 2009 och 16,9 % 2010. Men siffran sitter fast på 16,9 % för 2011 (uppgifterna har reviderats och kan bli föremål för ändring).

En granskning av enskilda länder ger vid handen att lönekylyftan mellan könen minskade i flertalet stater (21 av de 28 stater som det finns uppgifter för under flera år) mellan 2007 och 2011, med en stor nedgång i Litauen - som minskade med 10,7 procentenheter, Polen med 10,4 procentenheter, Cypern med 5,6 procentenheter, Estland med 3,6 procentenheter,

¹² The gender pay gap in the Member States of the European Union: quantitative and qualitative indicators, Bryssel, 23 november 2010 Se <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/10/st16/st16516-ad02.en10.pdf>

Slovakien med 3,1 procentenheter. (I Irland minskade löneklyftan med 3,4 procentenheter mellan 2007 och 2010, men det finns inga uppgifter för 2011.)

Det fanns emellertid sex länder, Portugal, Ungern, Bulgarien, Italien, Norge och Belgien, där skillnaderna ökade jämfört med den allmänna tendensen under perioden, och ett land, Lettland, där efter en minskning och sedan en ökning, löneklyftan var densamma 2011 som 2007. I flertalet länder där löneklyftan växte låg ökningen på mindre än en procentenhet, men i Ungern ökade klyftan med 1,7 procentenheter och i Portugal med 4 procentenheter. Det finns bara två års statistik från Kroatien, men där ökade löneklyftan mellan könen med 2,1 procentenheter mellan 2010 och 2011.

Löneskillnaden mellan kvinnor och män i offentliga tjänster

Det finns en förväntning att löneskillnaderna mellan könen ska vara mindre i den offentliga sektorn. Delvis borde den offentliga sektorn påverkas mer av allmän officiell politik för mer jämställdhet mellan könen. EU-kommissionens nätverk för jämställdhetsakkunniga noterade i sin rapport om den ekonomiska krisens inverkan:

“Jämställdhetspolitik börjar ofta i den offentliga sektorn och genomdrivs alltid mycket striktare i den offentliga sfären på grund av insyn, stabil sysselsättning, fackets styrka och - mycket ofta förr i tiden - mjuka budgetrestriktioner”.

Det belgiska ordförandeskapets rapport säger något liknande:

“Det anses allmänt att löneskillnaderna blir mindre i den offentliga sektorn, då lönebildningssystem är särdeles reglerade och etablerade med löneskalor och få enskilda lönekomponenter”.

Eurostats statistik hävdar att så faktiskt är fallet, fast man bör minnas att uppgifterna inte inkluderar offentliga förvaltningar, försvar och lagstadgade socialförsäkringar. Det finns heller inga uppgifter efter ägande från Estland och Grekland.

Den offentliga sektorn som helhet

Tabell 1 nedan visar löneskillnader mellan könen i den offentliga sektorn, som regel med utgång från Eurostats data (med andra ord utesluts offentlig förvaltning, utom i Islands fall). 2010, året det största antalet länder producerat uppgifter, varierar skillnaden från 21,5 % i Bulgarien till minus 2,6 % i Belgien. En manlig arbetstagare i den offentliga sektorn i Belgien tjänade alltså något mindre än motsvarande kvinnliga kollegor.

I de flesta länder och år är löneklyftan mellan män och kvinnor i den offentliga sektorn mindre än i ekonomin som helhet. Exempel omfattar Tyskland, där löneskillnaden i den offentliga sektorn konsekvent legat på mellan 7 och 8 procentenheter under klyftan för ekonomin i stort, Spanien, där klyftan minskat från cirka sex till omkring fyra procentenheter och Polen, där skillnaden mellan den offentliga sektorn och ekonomin i stort varit 4,4 procentenheter under fem år, trots att löneskillnaden mellan könen fallit i hela ekonomin från 14,9 % till 4,5 % under samma period.

Det finns emellertid länder där löneklyftan mellan kvinnor och män konsekvent varit högre i den offentliga sektorn under de senaste fyra eller fem åren än i den privata sektorn, nämligen Rumänien, Bulgarien, Slovenien, Lettland och Ungern (tre år). I Finland var dessutom löneskillnaden mellan könen 2,7 procentenheter högre 2011 i den offentliga sektorn än den övergripande löneklyftan, och i Nederländerna, Litauen och Storbritannien var den 0,2 procentenheter större.

Då uppgifter saknas för en del länder under några år är det svårt att observera framsteg, men bilden är mycket blandad.

Lönekllyftan mellan könen i offentliga tjänster

I hälften av länderna (13 av de 25 där det finns uppgifter för flera år) har lönegapet i den offentliga sektorn minskat under perioden. I t.ex. Sverige föll siffran från 15,0 % 2008 till 13,6 % 2011, och i Danmark från 15,1 % till 13,5 %. Polen presterar bäst, och lönekllyftan mellan könen minskade med mer än 10 procentenheter, från 10,5 % 2007 till 0,1 % 2011.

I den andra hälften (12 av 25) har lönekllyftan ökat i den offentliga sektorn, särskilt i Ungern, upp från 15,9 % 2007 till 20,5 % 2011, Lettland, upp från 12,7 % 2007 till 17,5 % 2011 och Rumänien, upp från 21 % till 22,8 % mellan 2010 och 2011. Det är anmärkningsvärt att den offentliga sektorn skurits ned avsevärt i alla dessa länder. I Storbritannien ser det också ut som om lönetrenden går åt fel håll, då löneskillnaden mellan könen ökade från 18,1 % 2007 till 20,3 % 2011 i den offentliga sektorn.

Det är bara Portugal som uppvisar samma löneskillnad 2011 som 2007, trots att uppgifterna fluktuerade under perioden.

Tabell 1: Lönekllyftan mellan könen i den offentliga sektorn, med undantag för offentlig förvaltning

Uppgifterna redovisas efter 2010 års värden, då det saknas ett antal uppgifter för 2011.

Land	2007	2008	2009	2010	2011
Bulgarien	21.7	20.3	22.4	21.5	19.9
Rumänien	10.9	11.3	12.8	21.0	22.8
Tjeckien	:	23.3	22.1	20.0	19.5
Ungern	15.9	17.5	17.9	20.0	20.5
Österrike	:	:	:	19.6	:
Finland	:	20.7	20.3	19.4	20.9
Storbritannien	18.1	19.0	20.2	18.9	20.3
Nederländerna	19.4	18.6	18.6	18.4	18.1
Lettland	12.7	13.3	13.7	16.8	17.5
Norge	:	14.5	14.6	15.9	14.8
Slovakien	:	16.1	15.8	14.9	16.7
Sverige	:	15.0	14.3	14.5	13.6
Litauen	13.7	17.3	13.1	14.2	12.1
Tyskland	:	16.0	14.4	13.9	13.9
Danmark	:	15.1	15.1	13.6	13.5
Frankrike	:	:	:	13.2	:
Schweiz	:	12.8	12.7	13.0	13.3
Spanien	12.4	11.6	11.4	12.3	12.3
Irland	:	12.5	13.2	12.1	:
Portugal	10.8	10.0	12.1	10.1	10.8
Luxemburg	10.2	9.8	9.3	:	:
Italien	6.2	6.7	6.5	4.5	3.8
Slovenien	4.5	4.8	1.7	2.3	6.4
Cypern	:	0.0	0.1	0.3	0.3
Polen	10.5	7.0	3.6	0.1	0.1
Malta	:	-3.6	-1.6	-1.3	:
Belgien	-3.5	-3.0	-3.0	-2.6	-2.9

Det finns inga uppgifter för Kroatien, Estland eller Grekland.

Löneklyftan mellan könen i offentliga tjänster

Källa: Eurostat – Gender pay gap in unadjusted form by economic control in % - NACE Rev. 2, B-S excluding O (Structure of Earnings Survey methodology) [earn_gr_gpgr2ct]

I 10 länder finns det nationella såväl som Eurostat uppgifter om hela den offentliga sektorn (i Island finns det bara nationella uppgifter) och i motsats till Eurostats siffror omfattar uppgifterna anställda i offentlig förvaltning. (Det finns också mer detaljerade uppgifter om olika delar av den offentliga sektorn i Danmark och Finland - se tabell 10).

Det är bara data för Tjeckien, Tyskland, Island och Irland som baseras på timlön och därför är jämförbar med Eurostats statistik. Uppgifterna för Lettland, Litauen, Norge, Slovakien och Sverige är månadslöner och påverkas i hög grad av att män normalt arbetar fler timmar än kvinnor. Uppgifterna för Storbritannien gäller veckolön för heltidsanställda och påverkas också av antalet arbetstimmar.

Denna statistik visar, i likhet med Eurostats uppgifter som utesluter offentlig förvaltning, att löneklyftan är mindre i den offentliga sektorn än i ekonomin i stort.

En jämförelse av länder som lämnar uppgifter om månadslöner visar tydligt att löneskillnaden mellan kvinnor och män är lägst i Norge och Sverige, och ligger Litauen relativt nära efter, fast det inte finns några aktuella uppgifter. Data för Tjeckien, Tyskland och Irland ligger alla nära varandra, men förvrids för Tyskland då de bara omfattar offentlig förvaltning och utbildning, inte resten av den offentliga sektorn. Löneklyftan i Island är större.

Tendensen över en tidsperiod pekar på att Tyskland, Island, Norge och Sverige visar att löneklyftan mellan könen minskar stadigt, långsamt, trots att det Island hade ett kraftigt ras i början av perioden. Det är emellertid inte fallet för de andra länderna, och när det gäller Tjeckien, Irland, Lettland och Slovakien är de senaste uppgifterna högre än de äldsta, fast det bara finns två års data för Tjeckien och Irland.

Tabell 2: Löneklyftan mellan könen i den offentliga sektorn, inklusive offentlig förvaltning

Land	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Tjeckien*			7.3	8.2			
Tyskland**	9.0	8.0	7.0	7.0	7.0	6.0	
Island		21.2	18.0	16.5	16.3	16.2	
Irland*			7.1	7.3			
Lettland		21.2	19.3	22.0	22.1	23.3	
Litauen		20.6	15.4				
Norge		12.0	11.8	11.6	11.7	11.1	
Slovakien	21.2	19.7	25.6	24.9	22.4		
Sverige	17.0	16.0	15.0	15.0	14.0		
Storbritannien***		16.4	19.9	20.4	18.1	18.2	15.6

Uppgifterna gäller månadslön, med följande undantag: * Timlön ** Timlön, men den offentliga sektorn i Tyskland definieras bara som offentlig förvaltning och utbildning *** Veckolön
Källa: nationella statistiska byråer

Situationen i de tre länder som inte omfattas av Eurostat visas i tabell 3. Det är viktigt att notera att uppgifterna också baseras på månadslöner och inte på timlön, som gör klyftan ännu större.

Tabell 3: Lönekliften mellan könen i den offentliga sektorn, inklusive offentlig förvaltning

Land	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Armenien	33	33.8	33.6	33.2	32.7	
Georgien		54.5	50.2	47.9	47.1	45.2
Moldavien					12.6	

Källa: Nationella statistiska byråer

Det är också möjligt att studera löneskillnader mellan könen i de största näringarna inom den offentliga sektorn, fast det går inte att skilja mellan privat och offentligt ägda verksamheter.

Hälsa- och sjukvård och socialt arbete

Hälsa- och sjukvård och socialt arbete är ett synnerligen viktigt verksamhetsområde för kvinnor. Sammanlagt arbetar 12,7 miljoner kvinnor inom vård och socialt arbete, och de utgör mer än tre fjärdedelar av hela arbetsstyrkan (77,8 %).

Tabell 4 belyser lönekliften mellan könen inom vård och socialt arbete. De senaste siffrorna (2011) för lönekliften spänner från 41,5 % i Cypern till 5,1 % i Luxemburg, och oftast är löneskillnaden mellan kvinnor och män större inom vård och socialt arbete än löneskillnaden i hela ekonomin. I 30 av de länder som det finns uppgifter för hade 17 ett större lönegap än genomsnittet inom vård och socialt arbete. Det är mycket troligt att förklaringen är yrkessegregering inom hälso- och sjukvård och socialt arbete, där kvinnor är koncentrerade i mindre värlönlade arbeten.

Trenden över perioden sedan 2008 visar att klyftan blivit mindre i 21 länder, men ökat i åtta. Då uppgifterna för 2011 från många länder är preliminära kan situationen eventuellt ändras i några länder. Följande länder uppvisar en konsekvent förbättring under den här perioden:

- Belgien, där klyftan minskar litet, men konsekvent, från 9,4 % 2007 till 9,0 % 2011
- Irland, där skillnaden avtar från 23,8 % till 16,8 %, bara över tre år
- Nederländerna, där klyftan inskränkts från 17,2 % 2008 till 16,4 % 2011
- Polen, där gapet minskar från 25,3 % till 17,8 %, samt
- Slovenien, ned från 20,4 % till 16,9 %, men uppgiften är preliminär.

Andra länder, bl.a. Frankrike, Tyskland, Spanien och Storbritannien har fluktuerat och visar inte en stadigt nedåtgående tendens, och i Cypern, Portugal och Slovakien verkar trenden gå i fel riktning.

Tabell 4: Hälsa- och sjukvård och socialt arbete: löneskillnader mellan könen

Område ▼	2007	2008	2009	2010	2011
Österrike	:	:	:	12.0	:
Belgien	9.4	9.4	9.3	9.2	9.0
Bulgarien	26.0	30.2	30.5	27.2	26.1
Kroatien	:	:	:	22.5	28.6*
Cypern	:	32.7	35.4	37.6	41.5*
Tjeckien	:	25.6	27.1	25.6	27.6
Danmark	:	14.3	8.9	10.0	10.2
Estland	:	31.3	33.0	34.8	30.3
Finland	:	30.2	30.2	29.6	17.6*
Frankrike	:	18.6	18.7	18.2	16.9*
Tyskland	24.3	24.4	24.5	24.6	24.7*
Ungern	:	18.6	17.0	16.1	16.4
Island	:	18.5	16.2	13.3	13.8
Irland	:	23.7	21.4	16.8	:

Lönekllyftan mellan könen i offentliga tjänster

Italien	:	:	:	28.5	24.3
Lettland	:	:	:	11.1	9.7
Litauen	24.2	25.1	26.1	24.3	22.8
Luxemburg	5.7	5.6	5.4	5.2	5.1*
Malta	:	8.5	10.5	12.4	11.2
Nederländerna	:	17.2	17.0	16.5	16.4
Norge	:	13.4	12.8	12.7	12.7
Polen	25.3	22.8	20.3	17.8	17.8
Portugal	30.9	31.4	33.0	35.9	35.7
Rumänien	19.7**	9.4**	11.3**	8.6	10.7
Slovakien	:	17.4	17.5	23.8	24.1
Slovenien	20.4	20.0	20.0	19.0	16.9
Spanien	24.9	23.6	24.7	24.2	24.2*
Sverige	:	16.0	14.0	13.3	15.2
Schweiz	:	20.9**	20.8**	19.1	19.5
Storbritannien	32.7	29.9	31.6	30.9	29.3

Det finns inga uppgifter för Grekland * Preliminära uppgifter **Baseras på en annan definition
Källa: Eurostat – Gender pay gap in unadjusted form by economic control in % - NACE Rev. 2, (Structure of Earnings Survey methodology) [earn_gr_gpgr2] and Statistics Iceland

I tabell 5 visas läget i de länder där det finns uppgifter, och som inte ingår i Europeiska ekonomiska samarbetsområdet plus Schweiz. Det är viktigt att observera att dessa uppgifter baseras på månadslön och inte på timlön. I likhet med Eurostats uppgifter är förhållandet mellan lönekllyftan inom hälso- och sjukvård och socialt arbete och den övergripande lönekllyftan blandat, och hälften av staterna uppvisar mindre löneskillnader mellan kvinnor och män, och hälften större.

De senaste uppgifterna för varje land uppger att löneskillnaden mellan könen inom vård och socialt arbete spänner från 58,9 % i Azerbajdzjan till 9,5 % i Ukraina. Det är svårt att se trenden över en längre tid, då uppgifter saknas för många länder. För de länder som tillhandahållit uppgifter för flera år har lönekllyftan mellan könen ökat i Armenien, men minskat i Ukraina, och är marginellt mindre i Israel. I Georgien har läget fluktuerat, fast klyftan är mindre 2012 än den var 2007.

Tabell 5: Hälso- och sjukvård och socialt arbete: löneskillnader mellan könen - månadslön

Land	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Armenien	28.1	27.8	28.8	24.9	35.1	
Azerbajdzjan					58.9	
Georgien	39.1	42.9	42.6	50.2	42.0	35.3
Israel	46.9				46.8	
Makedonien				13.2		
Moldavien					14.8	
Turkiet				32.0		
Ukraina		12.0	11.6	9.9	10.0	9.5

Källa: nationella statistiska byråer plus Eurostat för Makedonien

Offentlig förvaltning

Eurostat samlar, som redan konstaterats, inte automatiskt in och analyserar uppgifter om löner i offentliga förvaltningar, försvar och lagstadgade socialförsäkringskassor. Det innebär att färre länder lämnar sådana informationer. Därför saknas upplysningar inte bara om Grekland och Turkiet, utan också Österrike, Belgien, Italien, Luxemburg, Malta och Portugal i tabell 6, som behandlar lönekllyftan mellan könen i offentlig förvaltning.

Lönegapet mellan kvinnor och män sträcker sig från 20,3 % i Kroatien till minus 4,3 % i Lettland, och oftast är löneskillnaderna mellan könen mindre i offentlig förvaltning än i resten av ekonomin. Det tydligaste undantaget är Kroatien, där lönekllyftan mellan könen i offentlig förvaltning är 22 procentenheter högre än i ekonomin i stort, och Polen, där den är 12,3 procentenheter högre, men i 19 av de 25 stater som lämnar uppgifter är skillnaden mellan mäns och kvinnors löner mindre i offentlig förvaltning än på annat håll.

Tendensen under en tidsperiod verkar något mer uppmuntrande i offentlig förvaltning än inom hälso- och sjukvård och socialt arbete. Under perioden sedan 2008 har lönekllyftan mellan könen minskat i 18 stater, men ökat i sex, även om det för två av dessa länder, Rumänien och Kroatien, bara finns jämförbara uppgifter för två år.

De enda länderna med större löneskillnader mellan könen 2011 än 2007 eller 2008 är:

- Bulgarien, där gapet ökat från 4,9 % 2007 till 10,3 % 2011
- Danmark, där det till synes ökat från 5,0 % 2008 till 8,7 % 2011 (även om siffran 5,0 % 2008 verkar häpnadsväckande låg, och sedan 2009 har klyftan stadigt minskat)
- Finland, där den ökat från 18,0 % 2008 till 19,6 % 2011, fast uppgiften är preliminär, samt
- Litauen, där klyftan ökat något jämfört med 2007, fast den minskat sedan 2009.

Stadiga framsteg verkar ha åstadkommit med att minska löneskillnaden mellan könen i Tjeckien, Estland, Island, Irland, Nederländerna, Polen, Spanien, Sverige och Storbritannien.

Tabell 6: Löneskillnader mellan könen i offentliga förvaltningar

Område	2007	2008	2009	2010	2011
Bulgarien	4.9	10.8	13.0	12.5	10.3
Kroatien	:	:	:	11.7	47.8*
Cypern	:	20.4	18.8	16.0	16.3*
Tjeckien	:	18.1	17.0	16.3	14.3
Danmark	:	5.0	11.0	9.7	8.7
Estland	:	16.0	13.4	10.6	10.2
Finland	:	18.0	17.6	18.3	19.6*
Frankrike	:	:	:	11.6	11.1*
Tyskland	:	:	:	8.5	8.4*
Ungern	:	15.1	7.0**	3.7	3.9
Island	:	16.5	15.6	14.5	13.2
Irland	:	11.4	8.6	7.0	:
Lettland	:	:	:	-3.4	-4.3
Litauen	5.5	7.4	8.7	7.2	6.2
Nederländerna	:	15.9	15.3	13.7	11.8
Norge	:	:	:	20.9	18.0
Polen	17.6	17.3	17.1	16.8	16.8
Rumänien	-0.8**	-2.1**	3.7**	-0.2	2.4
Slovakien	:	19.6	21.2	23.2	19.1
Slovenien	4.9	6.7	8.5	5.5	4.7
Spanien	:	12.0	11.1	10.1	10.1*
Sverige	:	12.2	10.7	10.1	9.0

Lönekllyftan mellan könen i offentliga tjänster

Schweiz	:	17.5**	17.4**	17.2	17.2	
Storbritannien		20.8	19.8	17.7	17.0	16.1

Det finns inga uppgifter för Österrike, Belgien, Grekland, Italien, Luxemburg, Malta eller Portugal. * Preliminär uppgifter **Baseras på en annan definition

Källa: Eurostat – Gender pay gap in unadjusted form by economic control in % - NACE Rev. 2, (Structure of Earnings Survey methodology) [earn_gr_gpgr2] och Statistics Iceland

I alla stater utanför EES för vilka det finns uppgifter (tabell 7) är lönekllyftan mellan könen mindre än i ekonomin som helhet. De senaste siffrorna visar att klyftan är störst i Azerbajdzjan med 36,6 % och minst i Moldavien med 10,7 %. I alla fall där det finns uppgifter för mer än ett år har lönekllyftan minskat, stadigt och betydligt i Armenien och Ukraina, dramatiskt i Georgien och ytterst litet i Israel. Det är viktigt att observera att när jämförelser görs med Eurostats statistik följande uppgifter baseras på månadslön och inte på timlön.

Tabell 7: Offentlig förvaltning: lönekllyftan mellan könen - månadslön

Land	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Armenien	33.7	38.1	33.7	32.1	29.2	
Azerbajdzjan					36.6	
Georgien	24.9	23.6	10.3	15.4	12.4	11.1
Israel	26.2				25.3	
Makedonien				5.2		
Moldavien					10.7	
Ukraina		16.4	15.5	12.2	13.6	12.8

Källa: nationella statistiska byråer plus Eurostat för Makedonien. Det finns inga uppgifter för Turkiet

Utbildning

Ett stort antal kvinnor arbetar inom utbildning, som sysselsätter ca 8,8 miljoner kvinnor i EU, även om summan också omfattar ett stort antal lärare. Sammanlagt är över två tredjedelar av alla anställda inom utbildning i EU (69,1 %) kvinnor och i alla EU stater utgör kvinnor mer än hälften av all personal inom undervisning.

Tabell 8 visar löneskillnader mellan män och kvinnor inom utbildning från 2008 till 2011. Gapet varierar från 27,8 % i Österrike (uppgift från 2010) till minus 4,7 % i Malta. Belgien, Danmark, Tyskland, Luxemburg och Norge har lönekllyftor mellan könen på mindre än 10 %.

Det är slående att i flertalet länder - 23 av 30 - var lönekllyftan mindre inom utbildning än i ekonomin som helhet, och betydligt mindre i somliga länder, t.ex. Belgien, Finland, Norge och Danmark, där den var mellan sju och åtta procentenheter mindre, såväl som Tyskland, 13 procentenheter, Litauen 13,7, Lettland 14,7 och Malta 17,6. Kroatien, Italien, Slovenien, Österrike, Nederländerna, Rumänien och Tjeckien är de länder som återfinns i den andra änden av skalan, med större löneskillnader inom utbildning än på annat håll.

Trenden över en tidsperiod är också positiv med 21 stater som redovisar en minskning och endast sju, Kroatien, Estland, Italien, Rumänien, Slovakien, Schweiz och Storbritannien som visar en ökning med utgång från jämförbara uppgifter. Det är dock bara i Estland, Slovakien och Storbritannien som det finns statistik för en längre period, då de andra staterna redovisar jämförbara siffror bara för två år.

Flera länder uppvisar stadiga framsteg när det gäller att minska lönekllyftan mellan könen inom utbildning, nämligen Tyskland, Island, Nederländerna, Norge, Polen och Portugal. Andra fluktuerar mer, ändå är det bara Slovakien som påtagligt verkar vara på väg i fel riktning.

Tabell 8: Lönekllyftan mellan könen inom utbildning

Land	2007	2008	2009	2010	2011
Österrike	:	:	:	27.8	:
Belgien	3.7	3.6	3.5	3.4	3.2
Bulgarien	13.4	11.9	14.5	13.2	11.1
Kroatien	:	:	:	21.8	32.6*
Cypern	:	13.0	11.3	11.4	11.0*
Tjeckien	:	25.4	24.8	21.7	21.9
Danmark	:	8.6	8.7	8.8	8.5
Estland	:	24.0	23.9	23.8	25.3
Finland	:	16.9	15.4	15.8	11.1*
Frankrike	:	15.8	13.1	13.9	13.5*
Tyskland	14.7	12.8	11.1	9.6	9.2*
Ungern	:	20.6	18.9	20.7	17.6
Island	:	21.8	17.3	15.9	15.4
Irland	:	26.0	25.9	25.3	:
Italien	:	:	:	12.6	13.6
Lettland	:	:	:	0.8	:
Litauen	-0.1	2.0	-3.2	1.0	-1.8
Luxemburg	15.5	12.5	9.6	6.7	6.8*
Malta	:	7.2	1.2	-3.0	-4.7
Nederländerna	:	22.2	21.8	21.2	19.3
Norge	:	10.6	9.8	8.8	8.6
Polen	6.4	4.6	2.8	1.0	1.0
Portugal	18.3	17.2	17.5	12.4	10.8
Rumänien	19.6**	16.9**	12.5**	11.5	13.5
Slovakien	:	10.7	14.9	14.5	15.8
Slovenien	9.5	9.2	9.0	9.7	9.3
Spanien	11.5	10.5	10.8	10.5	10.5*
Sverige	:	12.0	11.3	11.2	11.8
Schweiz	:	13.7**	13.6**	12.5	13.0
Storbritannien	17.5	19.2	18.5	16.6	18.3

* Preliminära uppgifter **Baseras på en annan definition

Källa: Eurostat – Gender pay gap in unadjusted form by economic control in % - NACE Rev. 2, (Structure of Earnings Survey methodology) [earn_gr_gpgr2] och Statistics Iceland

I alla stater utanför EES som det finns uppgifter för (tabell 9) är lönekllyftan mellan kvinnor och män inom utbildning mindre än i ekonomin som helhet. De senaste siffrorna visar att den varierar mellan 31,2 % i Azerbajdzjan och minus 4,2 % i Turkiet. Det är en mycket låg siffra med hänsyn till att dess uppgifter baseras på månadslön, som normalt uppvisar större skillnader än timlön. Mellan början och slutet på perioden har klyftan ökat i Armenien, men minskat i Georgien (med stora växlingar), Israel och Ukraina.

Tabell 9: Utbildning: lönekyftan mellan könen - månadslön

Land	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Armenien	16.6	16.6	17.1	18.7	18.7	
Azerbajdzjan					31.2	
Georgien	25.7	18.8	20.1	21.5	23.2	23.6
Israel	31.4				27.4	
Makedonien				1.5		
Moldavien					2.8	
Turkiet				-4.2		
Ukraina		14.6	12.2	12.0	10.2	9.0

Källa: nationella statistiska byråer plus Eurostat för Makedonien.

Stats-, regional och kommunal förvaltning

Ett litet antal länder ger en uppfattning om löneskillnader mellan kvinnor och män i olika förvaltningsled, med särskilda uppgifter om statliga och kommunala, och ibland regionala myndigheter. Tillgänglig statistik återges i tabell 10. Uppgifterna kan inte jämföras mellan länder eller mellan olika förvaltningsled inom länder, då det finns variationer rörande vilka offentliga tjänster (offentlig förvaltning, hälso- och sjukvård och socialt arbete samt utbildning) som omfattas av olika förvaltningsled.

Det är ändå möjligt att göra jämförelser över en tidsperiod för att se var lönekyftan mellan könen ökat eller minskat inom ett förvaltningsled. I detta hänseende är statistiken uppmuntrande då alla led i alla länder, utom Slovakien, redovisade minskade lönekyftor under perioden.

Tabell 10: Lönekyftan mellan könen i olika förvaltningsled

Land	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Danmark						
Staten			15.3	15.2	15.0	
Regioner			26.2	25.0	24.8	
Kommuner			10.6	9.8	9.6	
Finland						
Staten		16.3	15.9	15.8	14.6	
Kommuner		16.0	15.6	15.6	14.6	
Norge						
Staten		8.7	9.1	8.7	8.4	7.8
Kommuner och fylken		7.1	7.1	6.8	7.1	6.5
Slovakien						
Staten	19.6	16.9	23.2	22.8	19.4	
Kommuner	14.4	14.9	16.4	15.2	13.5	
Sverige						
Staten	13.0	12.0	11.0	11.0	9.0	
Landsting	28.0	27.0	27.0	27.0	26.0	
Kommuner	9.0	8.0	7.0	6.0	6.0	
Schweiz						

Löneklyftan mellan könen i offentliga tjänster

Staten		12.9		12.1	
Kantoner		17.4		16.4	
Kommuner		8.9		6.7	

Källa: nationella statistiska byråer

Elektricitet och gas, vatten och avlopp

Mycket färre kvinnor är sysselsatta i energibolag och vatten- och avloppsanläggningar. Över EU som helhet var 2010 23,2 % av arbetsstyrkan inom elektricitet och gas kvinnor, medan siffran för vatten och avlopp var likartad, 21,3 %.

Det finns emellertid skillnader mellan könslöneklyftan i de två näringarna.

De senaste uppgifterna för elektricitet och gas (tabell 11) varierar från 48,3 % i Nederländerna till 2,7 % i Rumänien. Trots att det finns några länder, som Nederländerna, Belgien och Kroatien i ena änden, och Rumänien och Slovakien i den andra, där löneskillnaden mellan kvinnor och män inom elektricitet och gas är helt olik den övergripande löneklyftan, är den inom tre procentenheter i cirka hälften av länderna (se tabell 11).

Inom vatten och avlopp (tabell 12) varierar löneskillnaderna mellan kvinnor och män 2011 från 23,6 % i Österrike (uppgift från 2010) till -19,7 % i Luxemburg. Till skillnad från elektricitet och gas är i så gott som alla fall löneklyftan inom vatten och avlopp mindre än det övergripande lönegapet. I 13 länder är löneskillnaderna negativa; med andra ord tjänar kvinnor mer än män. Troligen beror på den s.k. selektionseffekten, dvs. att det bara är kvinnor med hög kompetens som tilltalas av denna industri.

I Luxemburg, som har en negativ löneskillnad, dvs. att kvinnor tjänar mer än män, är bara 10,7 % av de anställda i näringen kvinnor. Det finns ändå länder, t.ex. Storbritannien och Frankrike där löneklyftan också är negativ, där 20 % av arbetsstyrkan utgörs av kvinnor.

Vad trenden beträffar visar jämförbara uppgifter från 18 stater inom elektricitet och gas att löneklyftan mellan könen minskar, trots att förändringen i somliga fall är mycket liten, samtidigt som klyftan ökar i nio länder. (För Rumänien och Schweiz räknas bara de två senaste åren på grund av ofullständiga uppgifter). Inom vatten och avlopp förevisar jämförbara uppgifter att kvinnors situation i förhållande till män förbättrats under perioden i 20 länder, och försämrats i endast sju stater.

Ett slående inslag inom elektricitet och gas är att uppgifterna är relativt stabila på en hög nivå i många länder. Löneskillnaden mellan kvinnor och män i t.ex. Tyskland har varierat mellan 21,5 % och 21,4 % varje år mellan 2007 och 2011. I Nederländerna har skillnaden fallit från 52,2 % till 48,3 % över fyra år. Länderna där lönegapet mellan könen inom elektricitet och gas verkar vara tydligt och stadigt nedåtgående är Cypern, Litauen, Portugal, Slovenien och Sverige.

Tabell 11: Löneklyftan mellan könen inom elektricitet och gas

Land	2007	2008	2009	2010	2011
Österrike	:	:	:	23.6	:
Belgien	31.1	30.8	30.4	29.6	29.3
Bulgarien	9.2	15.9	17.0	15.7	19.6
Kroatien	:	:	:	20.7	28.8*
Cypern	:	22.5	20.4	19.3	18.2*
Tjeckien	:	18.4	18.5	18.4	14.2

Löneklyftan mellan könen i offentliga tjänster

Danmark	:	21.6	17.4	20.1	18.6
Estland	:	24.8	23.4	21.9	19.3
Finland	:	20.3	20.3	20.4	19.6*
Frankrike	:	11.8	11.2	11.2	8.7*
Tyskland	21.5	21.4	21.5	21.4	21.4*
Ungern	:	13.0	14.4	17.4	17.0
Island	:	19.1	14.0	11.0	14.4
Italien	:	:	:	8.2	:
Lettland	:	:	:	17.7	21.0
Litauen	20.1	20.1	18.9	15.4	13.1
Luxemburg	:	:	:	5.1***	4.2*
Malta	:	4.4	3.1	6.8	13.9
Nederländerna	:	52.2	53.7	49.2	48.3
Norge	:	11.8	12.7	11.4	9.4
Polen	7.2	7.9	8.7	9.4	9.4
Portugal	15.6	15.0	14.4	13.8	12.6
Rumänien	4.1**	7.0**	7.8**	1.3	2.7
Slovakien	:	9.1	12.5	15.9	9.4
Slovenien	11.9	10.5	7.5	5.6	2.9
Spanien	18.9	14.2	17.6	14.0	14.0*
Sverige	:	11.5	11.5	10.3	9.7
Schweiz	:	18.6**	18.6**	15.8	16.1
Storbritannien	28.8	32.1	26.5	28.9	27.3

Inga uppgifter för Grekland eller Irland * Preliminära uppgifter **Baseras på en annan definition *** Låg tillförlitlighet

Källa: Eurostat – Gender pay gap in unadjusted form by economic control in % - NACE Rev. 2, (Structure of Earnings Survey methodology) [earn_gr_gpgr2] och Statistics Iceland

Det som är mest påfallande beträffande uppgifterna om vatten och avlopp är kvinnors framsteg i praktiskt taget alla länder som rapporterar. I de fall där situationen förvärrats har, med undantag för Rumänien mellan 2010 och 2011, förändringarna varit små. I många länder har framsteg medfört att den negativa löneskillnaden mellan kvinnor och män (alltså att kvinnor tjänar mer i timmen än män) ökat. I t.ex. Frankrike har den ökat från -4,4 % 2008 till -12,3 % 2011, och i Storbritannien från -0,3 % 2007 till -6,6 % 2011.

Tabell 12: Löneklyftan mellan könen inom vatten och avlopp

Land	2007	2008	2009	2010	2011
Österrike	:	:	:	12.2	:
Belgien	1.7	1.1	0.0	-0.5	-0.8
Bulgarien	14.5	12.2	8.2	8.2	2.8
Kroatien	:	:	:	3.2	21.2*
Cypern	:	0.3***	-6.5***	-6.3***	-6.3*
Tjeckien	:	3.8	4.0	-1.2	-3.9
Danmark	:	11.1	7.8	8.0	8.9
Estland	:	14.9	17.2	18.5	14.1
Finland	:	5.8	8.0	7	2.5*

Löneklyftan mellan könen i offentliga tjänster

Frankrike	:	-4.4	-8.2	-11.5	-12.3*
Tyskland	8.3	7.3	5.4	4.7	4.7*
Grekland	:	:	:	11.2	:
Ungern	:	1.9	0.0	-1.7	-0.9
Irland	:	18.2	16.9	18.9	:
Italien	:	:	:	4.0	:
Lettland	:	:	:	11.5	12.5
Litauen	10.2	10.2	9.7	9.0	6.6
Luxemburg	:	:	:	-21.0	-19.7*
Malta	:	4.7	3.5	-3.1	-5.0
Nederländerna	:	20.7	15.3	15.8	15.8
Norge	:	1.9	0.2	-0.5	-0.5
Polen	6.3	4.7	3.2	1.6	1.6
Portugal	2.1	-6.7	-8.0	-5.0	-9.5
Rumänien	14.4**	7.1**	2.4**	-5.3	2.7
Slovakien	:	-5.7	-2	-9.1	-2.1
Slovenien	-15.1	-14.7	-16.8	-16.3	-17.2
Spanien	20.3	17	16.4	17.5	17.5*
Sverige	:	2.0	2.0	2.8	-0.2
Schweiz	:	5.6**	5.5**	8.4	8.8
Storbritannien	-0.3	-2.5	-8.9	-2.8	-6.6

Inga uppgifter för Island * Preliminära uppgifter **Baseras på en annan definition *** Låg tillförlitlighet
Källa: Eurostat – Gender pay gap in unadjusted form by economic control in % - NACE Rev. 2, (Structure of Earnings Survey methodology) [earn_gr_gpgr2]

I stater utanför EES (tabell 13) är löneskillnaden mellan könen mindre inom elektricitet, gas, vatten och avlopp än löneskillnaden mellan könen i ekonomin som helhet. Den största löneklyftan finns i Israel, där kvinnor tjänar 32,3 % mindre än män inom elektricitet och vatten. I Makedonien tjänar de i motsats 21,7 % mer inom vatten och avlopp, och då dessa industrier sysselsätter ytterst få kvinnor påverkas de särskilt av selektionseffekten. Det var bara tre länder som gav uppgifter för mer än ett år. I Georgien har löneskillnader minskat, men i Armenien är den så gott som oförändrad (en minimal ökning mot slutet av perioden) och i Israel har klyftan ökat. I likhet med annan statistik utanför EES är uppgifterna baserade på månadslön, vilket betyder att de nästan säkerligen är större än uppgifterna om löneskillnaderna mellan kvinnor och män i EES.

Tabell 13: Elektricitet och gas och vatten och avlopp: löneklyftan mellan könen - månadslön

Land	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Armenien (Energi och vatten)	23.8	23.9	24.8	20.4	24.0	
Azerbajdzjan (Elektricitet och gas)				15.0		
Azerbajdzjan (Vatten och avlopp)				30.6		
Georgien (Elektricitet, gas och vatten)	15.8	11.4	7.9	15.7	4.3	3.6
Israel (Elektricitet och vatten)	21.9				32.3	
Makedonen (Elektricitet och gas)				3.4		
Makedonien (Vatten och avlopp)				-21.7		
Moldavien (Elektricitet och gas)					8.5	
Turkiet (Elektricitet och gas)				11.9		

Löneklyftan mellan könen i offentliga tjänster

Turkiet (Vatten)				10.2		
------------------	--	--	--	------	--	--

Källa: nationella statistiska byråer plus Eurostat för Makedonien.

Bilaga

Tabell 14: Lönekliften mellan könen 2007-2011

Timlön för hel- och deltidsanställda, exklusive offentlig förvaltning, försvar, lagstadgad socialförsäkring

	2007	2008	2009	2010	2011
European unionen*	:	17.3	17.2	16.2	16.2
Euro området**	:	16.8	16.9	16.5	16.4
Estland	30.9	27.6	26.6	27.7	27.3
Österrike	25.5	25.1	24.3	24.0	23.7
Tyskland	22.8	22.8	22.6	22.3	22.2
Grekland	:	22.0	:	:	:
Tjeckien	23.6	26.2	25.9	21.6	21.0
Slovakien	23.6	20.9	21.9	19.6	20.5
Storbritannien	20.8	21.4	20.6	19.5	20.1
Finland	20.2	20.5	20.8	20.3	18.2
Ungern	16.3	17.5	17.1	17.6	18.0
Nederländerna	19.3	18.9	18.5	17.8	17.9
Schweiz	:	18.4	18.4	17.8	17.9
Kroatien	:	:	:	15.5	17.6
Danmark	17.7	17.1	16.8	16.0	16.4
Cypern	22.0	19.5	17.8	16.8	16.4
Spanien	18.1	16.1	16.7	16.2	16.2
Norge	15.6	17.0	16.5	16.1	15.9
Sverige	17.8	16.9	15.7	15.4	15.8
Frankrike	17.3	16.9	15.2	15.6	14.8
Irland	17.3	12.6	12.6	13.9	:
Lettland	13.6	11.8	13.1	15.5	13.6
Bulgarien	12.1	12.3	13.3	13.0	13.0
Portugal	8.5	9.2	10.0	12.8	12.5
Rumänien	12.5	8.5	7.4	8.8	12.1
Litauen	22.6	21.6	15.3	14.6	11.9
Belgien	10.1	10.2	10.1	10.2	10.2
Luxemburg	10.2	9.7	9.2	8.7	8.7
Malta	7.8	9.2	7.7	7.2	6.0
Italien	5.1	4.9	5.5	5.3	5.8
Polen	14.9	11.4	8.0	4.5	4.5
Slovenien	5.0	4.1	-0.9	0.9	2.3

Könslönekliften i oanpassad form i % - NACE Rev. 2 (structure of earnings survey methodology) [earn_gr_gpgr2]

*27 länder **17 länder

Uppgifter för Makedonien och Turkiet tagna från timlöner för 2010

Följande näringar ingår: tillverkningsindustri, byggnadsindustri och tjänster (utom offentlig förvaltning, försvar och lagstadgad socialförsäkring)

Tabell 15: Lönekllyftan mellan könen 2007-2011 - genomsnittlig månadslön

Länder	2007	2008	2009	2010	2011
Armenien	40.8	41.8	39.2	35.9	35.3
Azerbajdzjan	:	:	:	:	48.9
Georgien	:	45.8	42.3	42.6	40.3
Israel	35.8	:	:	34.3	33.9
Moldavien	:	:	:	:	12.2
Ukraina	:	24.8	22.8	22.2	25.1
EU 27 länder				20.4	

Tabell 16: Lönekllyftan mellan könen för hela ekonomin, inklusive offentlig förvaltning

Land	2007	2008	2009	2010	2011
Estland	29.5	26.6	25.4	26.1	25.8
Tyskland	:	:	:	20.8	20.8
Tjeckien	23.3	25.4	25.0	20.9	20.3
Slovakien	22.7	20.4	21.7	19.6	20.2
Storbritannien	20.8	21.3	20.4	19.3	19.8
Finland	20.1	20.2	20.3	20.0	19.1
Nederländerna	19.7	19.3	18.9	18.0	18.0
Schweiz	:	18.4	18.4	17.9	17.9
Cypern	21.7	19.6	18.0	16.6	16.3
Norge	:	:	:	16.7	16.2
Danmark	17.3	15.1	15.7	15.7	15.9
Ungern	16.1	16.7	15.5	15.9	15.9
Spanien	:	15.4	15.8	15.3	15.3
Sverige	14.5	15.3	15.0	15.6	15.3
Frankrike	:	:	:	15.5	14.7
Bulgarien	10.6	11.4	12.5	12.3	12.2
Litauen	21.2	20.5	15.0	14.3	11.6
Irland	17.6	12.5	12.3	13.3	
Lettland	:	:	:	13.2	11.4
Rumänien	10.5	6.9	6.7	8.4	11.4
Makedonien*				6.5	
Polen	14.2	11.1	8.0	4.9	4.9
Slovenien	4.9	4.1	-0.3	0.7	1.9
Kroatien*				-0.6	

Könslönekllyftan i oanpassad form i % - NACE Rev. 2 (structure of earnings survey methodology) [earn_gr_gpgr2]

*Uppgifter för Kroatien och Makedonien tagna från timlöner för 2010

Följande näringar ingår: Tillverkningsindustri, byggnadsindustri och tjänster (exklusive hushållens verksamhet som arbetsgivare och utomterritoriella organisationer och organ).