

Kompetens eller kön — hur sätts din lön?

En kvinnlig ekonom
tjänar i genomsnitt

10,7%

mindre än en manlig ekonom
som arbetar i samma sektor,
är i samma ålder och har
samma befattning.



CIVILEKONOMERNA
Förbundet för Sveriges ekonomer

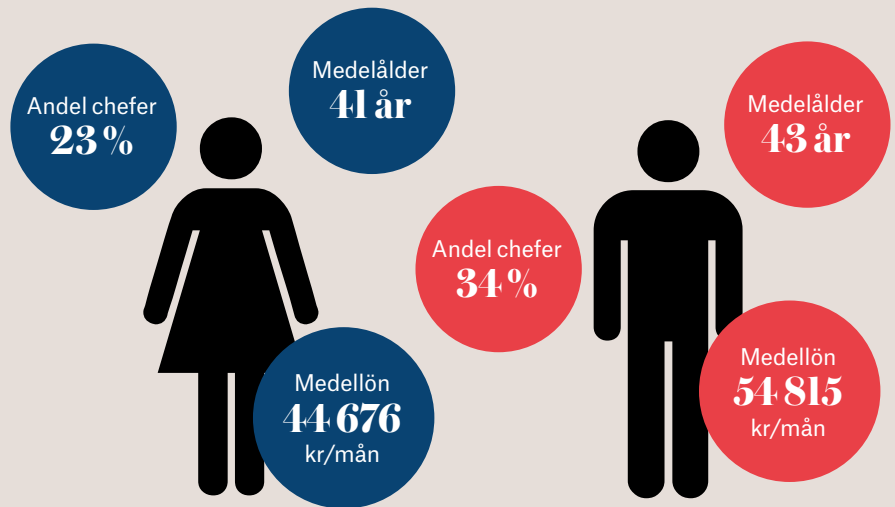
Ett urval ur rapporten:

Kompetens eller kön – hur sätts din lön?

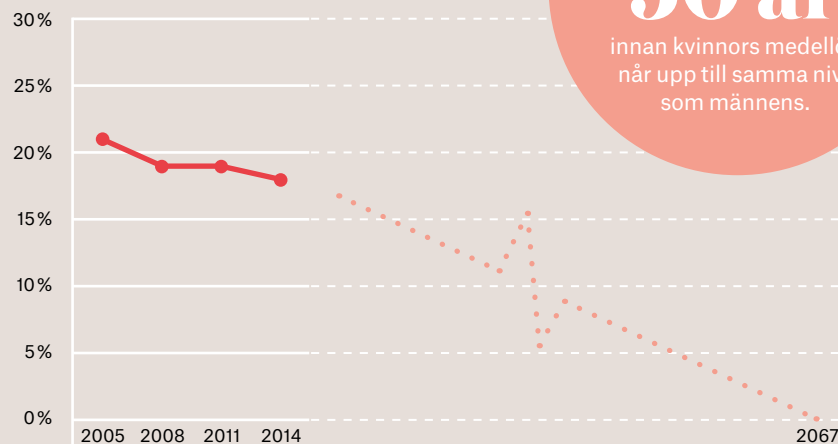
Rapport om löneskillnader bland Civilekonomernas medlemmar 2015

Om rapporten

Rapporten baseras på en löneenkät som skickades till Civilekonomernas medlemmar hösten 2014. Drygt 14 000 yrkesverksamma medlemmar besvarade enkäten. I resultatet redovisas kvinnors och mäns medellöner, kvinnors medellön i procent av mäns samt rålönegapet (skillnaden mellan kvinnor och mäns medellöner utan justering för strukturella skillnader mellan könen, till exempel skillnader i åldersstrukturen). Genom regressionsanalyser kartläggs hur stor del av löneskillnaderna som beror på befattningsskillnader, skillnader i erfarenhet (ålder), strukturella löneskillnader (sektorstillhörighet) och hur mycket som är oförklarade skillnader. Alla löner i rapporten är uppräknade till heltidslöner. Läs hela rapporten på: civilekonomerna.se/kompetens-eller-kon



Rålönegap bland ekonomer 2005, 2008, 2011 och 2014



Sedan förbundets första rapport om löneskillnader släpptes, med lönestatistik från år 2005, har rålönegapet minskat med tre procentenheter.

Fortsätter vi i samma takt tar det mer än **50 år** innan kvinnors medellön når upp till samma nivå som mäns.

Kvinnor har i genomsnitt

82%

av mäns lön bland ekonomer.

Kvinnorna hade 82 procent av mäns lön och rålönegapet var 18 procent.

LÄS HELA RAPPORTEN PÅ CIVILEKONOMERNA.SE/KOMPETENS-ELLER-KON

En kvinnlig ekonom tjänar i genomsnitt

10,7%

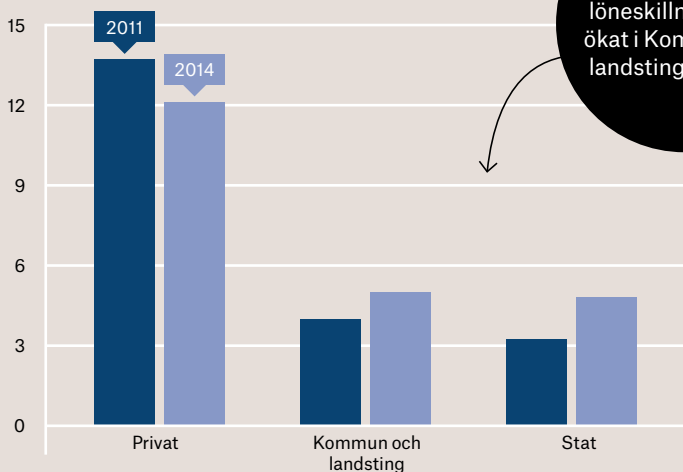
mindre än en manlig ekonom som arbetar i samma sektor, är i samma ålder och har samma befattning.

Löneskillnaderna kan delvis förklaras av att männen inom Civilekonomerna hade en högre medelålder än kvinnorna, att en större andel av männen var chefer och att en något högre andel av männen jobbade inom privat sektor där lönerna i genomsnitt är högre. Efter att hänsyn tagits till dessa faktorer återstår en oförklarad löneskillnad på 10,7 procent, en skillnad som vi med vår statistik inte kan förklara på annat sätt än att den beror på kön.

4,8%
Stat

12,1%
Privat

Oförklarade löneskillnader per sektor 2011 och 2014



Den oförklarade löneskillnaden har ökat i Kommun och landsting och Stat

5%

Kommun och landsting

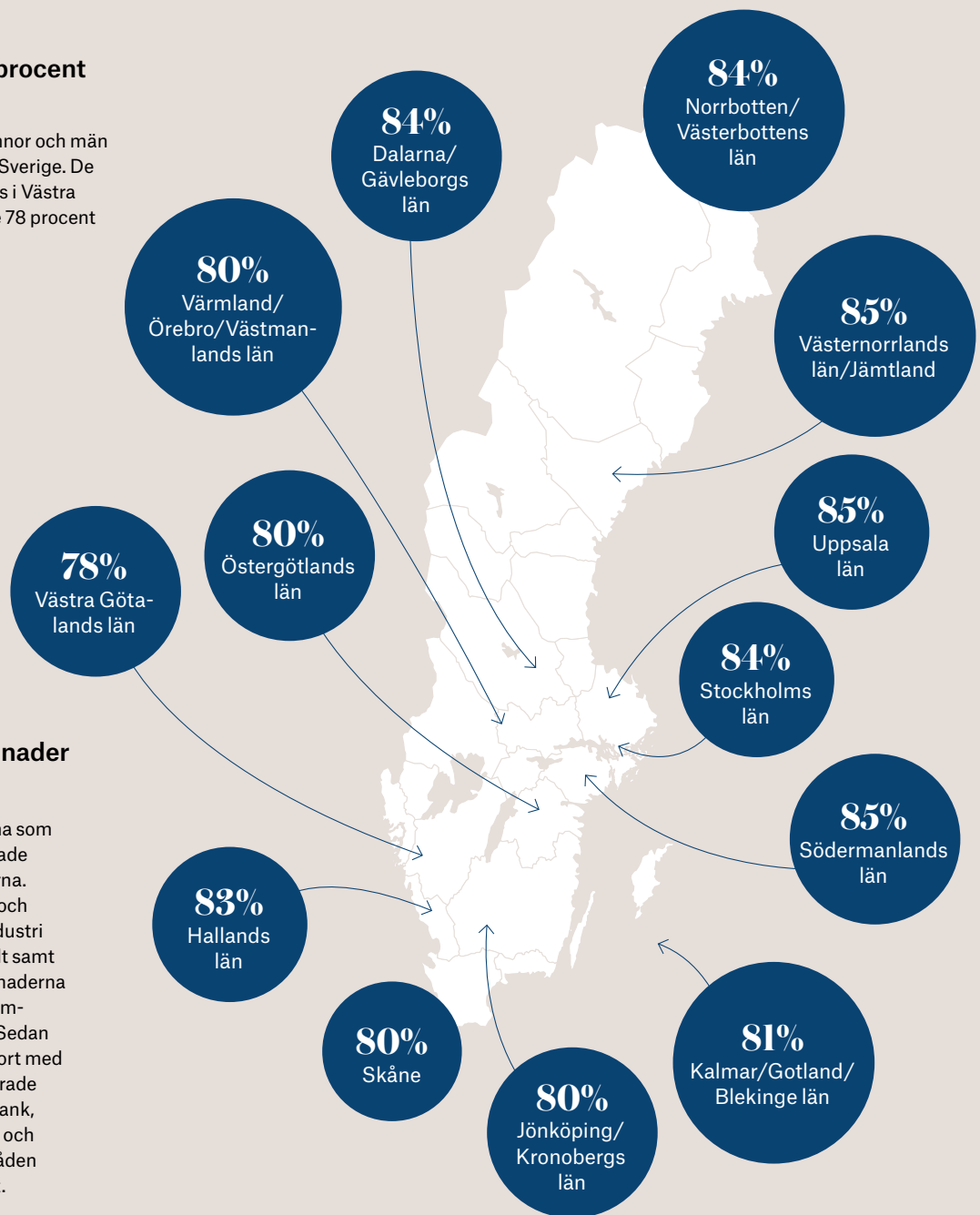
Oförklarade löneskillnader mellan kvinnor och män per sektor

Beräkningar med regressionsanalyser visar att de oförklarade löneskillnaderna var betydligt högre inom privat sektor än inom kommuner och landsting och stat. Inom privat sektor, där majoriteten av ekonomerna arbetade, tjänade kvinnliga ekonomer 12,1 procent mindre än manliga ekonomer som var i samma ålder och hade samma befattning.

Sedan förbundets förra rapport med löner från 2011 har de oförklarade skillnaderna minskat inom privat sektor, men däremot ökat något inom både kommuner och landsting och stat.

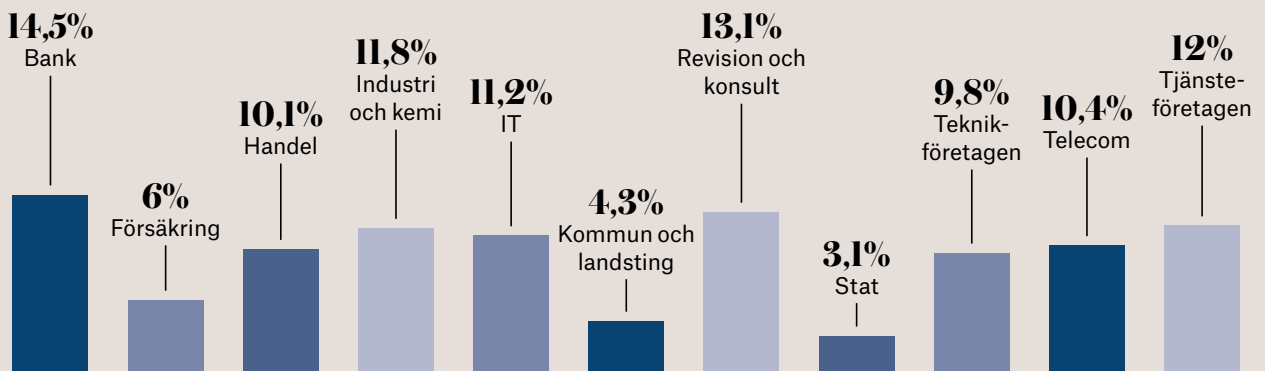
Kvinnors medellön i procent av mäns per region

Löneskillnaderna mellan kvinnor och män var stora inom alla regioner i Sverige. De största skillnaderna återfanns i Västra Götaland där kvinnorna hade 78 procent av männens lön.



Oförklarade löneskillnader per avtalsområde

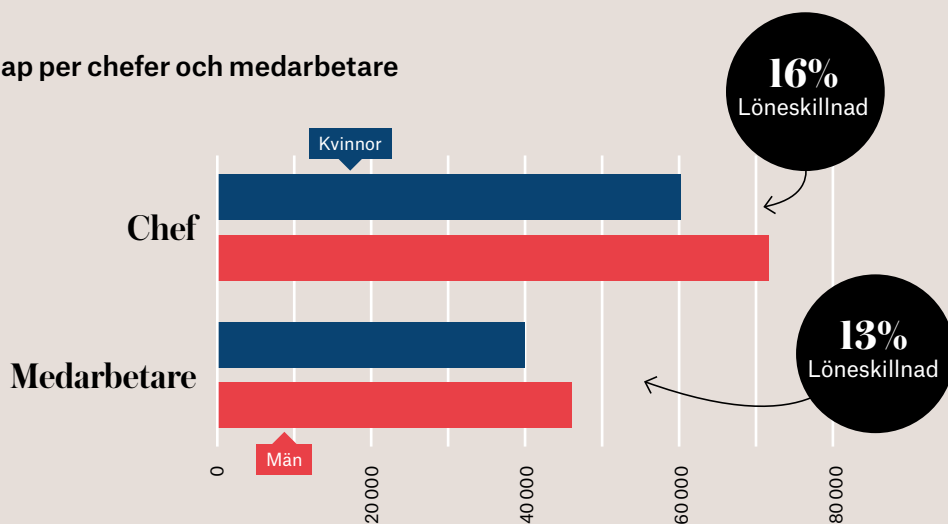
Inom de stora avtalsområdena som ekonomer omfattas av varierade de oförklarade löneskillnaderna. Skillnaderna mellan kvinnor och män var störst inom bank, industri och kemi, revision och konsult samt inom Tjänsteföretagen. Skillnaderna var minst inom försäkring, kommun och landsting och stat. Sedan Civilekonomernas förra rapport med löner från 2011 har de oförklarade löneskillnaderna ökat inom bank, Teknikföretagen och industri och kemi. Inom övriga avtalsområden har löneskillnaderna minskat.



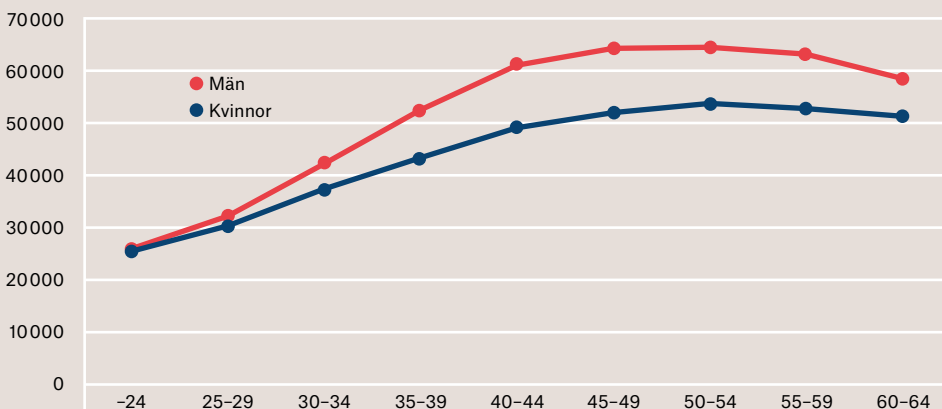
LÄS HELA RAPPORTEN PÅ CIVILEKONOMERNA.SE/KOMPETENS-ELLER-KON

Medellön per kön och rålönegap per chefer och medarbetare

Det var betydligt vanligare att män hade chefspositioner, men även vid en jämförelse mellan kvinnor och män som var chefer var skillnaderna stora. De kvinnor som hade chefspositioner tjänade betydligt mindre än deras manliga kollegor. Löneskillnaderna mellan kvinnor och män var dessutom större bland chefer än bland övriga medarbetare.



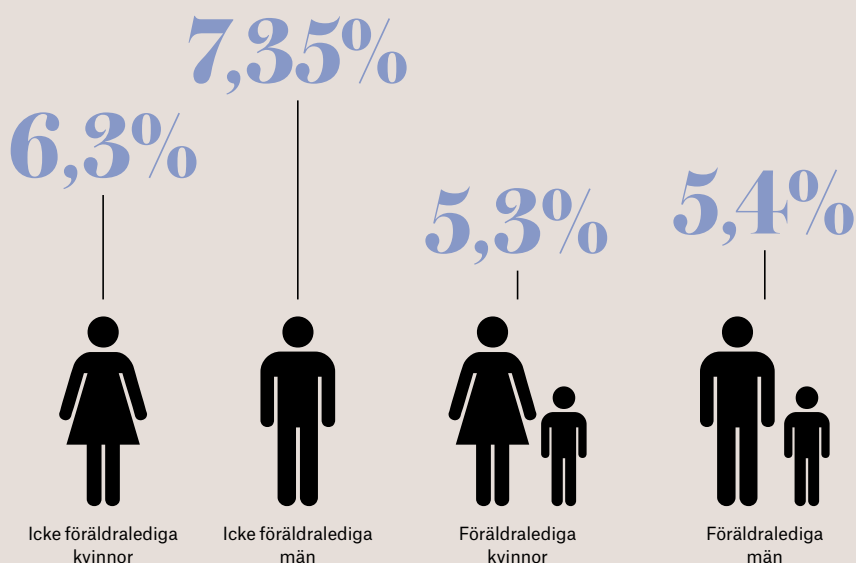
Medellön per åldersgrupp och kön



Löneskillnaderna mellan könen var olika i olika åldersgrupper. Redan i början av yrkeskarriären tjänade kvinnorna 3 procent mindre än männen. Mellan 24 till 40 års ålder ökade löneskillnaderna kraftigt. Under dessa år är löneutvecklingen generellt stark, men det är också den period som kvinnor och män vanligtvis bildar familj. Skillnaderna var störst bland ekonomer mellan 40–50 år, 20 procent. Från 50 års ålder och uppåt minskar löneskillnaderna mellan könen något.

Genomsnittlig årlig löneutveckling åren 2011–2013, identiska individer, födda 1975–1984

En jämförelse av löneutvecklingen 2011–2013 bland medlemmar som har varit föräldralediga respektive inte har varit föräldralediga visar på stora skillnader. Både kvinnor och män som har varit föräldralediga har haft en sämre löneutveckling än de som inte har varit föräldralediga.



Tips och råd till dig som är medarbetare

Förbered dig inför lönesamtalet

Förbered väl underbyggda argument som är kopplade till dig, ditt arbete och din prestation. Ta reda på marknadslöneläget. Var förberedd på eventuella motargument från din arbetsgivare och fundera på hur du ska bemöta dem.

Ta kontakt med Akademikerföreningen

Akademikerföreningen kan hjälpa dig med råd, och i många fall även informera dig om lönestrukturen på företaget och om du ligger "snett" i förhållande till kollegor med samma arbetsuppgifter som du. Om ni inte har en akademikerförening kan du som är medlem kontakta Civilekonomernas medlemsjour på 08-556 91 260.

Läs hela rapporten på

[civilekonomerna.se/
kompetens-
eller-kon](http://civilekonomerna.se/kompetens-eller-kon)

Befordran

Om du blir erbjuden nytt arbete eller befordran på din nuvarande arbetsplats ska du alltid diskutera din lön innan du slutligen accepterar erbjudandet.

Ingångslön

När du påbörjar en anställning har du störst chans att påverka vilken lön du ska ha. Att komma in på en låg ingångslön är svårt att ta igen i framtida löneresvisio-ner, nästan oavsett hur bra du presterar. Börja därför aldrig en anställning utan att först ha kommit överens om lönen, och se till att få det skriftligt.

Olika förhandlingsstrategier

Flera studier¹ visar att män och kvinnor har olika förväntningar på lön och att män ofta har en mer proaktiv förhandlingsstrategi. Att kvinnor förväntar sig en lägre lön är inte hela förklaringen till att de får det, men det visar hur viktigt det är att kolla upp sin marknadslön och våga sätta värde på sitt arbete och sin kompetens.

Lön vid föräldraledighet

Du ska ingå i löneresvisjonen på samma sätt som övriga medarbetare och ha lönesamtal även när du är föräldraledig. Din löneutveckling ska vara som om du hade arbetat och bedömningen ska kopplas till dina tidigare prestationer.

Vad säger lagen?

- Enligt diskrimineringslagen (2008:567) får en arbetsgivare inte diskriminera en arbetssökande eller arbetstagare på grund av bl a kön. Lagen är bl a tillämplig när arbetsgivaren beslutar om lön och anställningsvillkor.
- Därtill står bl a att arbetsgivare och arbetstagare särskilt ska verka för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. De ska också främja lika möjligheter till löneutveckling för kvinnor och män.
- I föräldraledighetslagen (1995:584) 16 § står bl a att en arbetsgivare inte får missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare av skäl som har samband med föräldraledighet när arbetsgivaren tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor.

Civilekonomernas grundsyn om lön:

- Lönen ska vara individuell och differentierad
- Lönen ska spegla din skicklighet, arbetets svårighetsgrad, hur mycket ansvar du tar och hur du bidrar till verksamheten
- Ökad erfarenhet, mer kvalificerade uppgifter och ansvarskrävande uppgifter ska ge utslag på din lön
- Din lön ska kopplas till hur väl dina uppsatta mål uppfylls
- Din lön ska inte påverkas av kön eller andra diskriminerande grunder

¹ Se t.ex. Civilekonomerna 2013. Varför tjänar kvinnor mindre än män?

Tips och råd till dig som är lönesättande chef

● Stöd och utbildning

Att sätta lön är inte helt enkelt. Be att få stöd och verktyg från din arbetsgivare. Du kan också gå en utbildning i lönesättning och i hur du håller lönesamtal.

● Tydliga lönekriterier

Det är viktigt att lönekriterierna är lätta att förstå, kopplade till företagets verksamhet och väl kända bland medarbetarna. Tydliga lönekriterier underlättar en objektiv lönesättning. Se också över om lönepolicyn och lönekriterierna innehåller helt könsneutrala skrivningar.

● Lönesamtal gynnar jämställda löner

Vid ett lönesamtal tydliggörs sambandet mellan lön och prestation. Studier² har visat att lönesamtalen bidrar till att minska lönegapet mellan kvinnor och män då lönesamtalen motverkar så kallad statistisk diskriminering.

● Lön vid föräldraledighet

Medarbetare som är föräldralediga ska ingå i lönerevisionen på samma sätt som övriga medarbetare och ha lönesamtal även under föräldraledigheten. Löneutvecklingen ska bedömas som om de hade arbetat och kopplas till tidigare prestationer.

● Olika förhandlingsstrategier

Flera studier³ visar att män och kvinnor har olika förväntningar på lön och att män ofta har en mer proaktiv förhandlingsstrategi. Som chef är det viktigt att du är medveten om detta och låter dina medarbetares kompetens och prestation styra lönesättningen, även om en medarbetare begär lägre lön än sina kollegor.

● Din egen förhandlingsstrategi

Som chef bör du också vara medveten om din egen förhandlingsstrategi när du förhandlar med dina medarbetare. Bemötter du dina anställda på samma sätt? Är bedömningen av mäns respektive kvinnors prestationer och resultat helt neutral?

● En jämställd arbetsplats är en attraktiv arbetsplats

En jämställd arbetsplats bidrar till färre missnöjda medarbetare, bättre arbetsklimat och lockar till sig fler duktiga medarbetare. Kom ihåg att lönen är ett viktigt styrinstrument för att få en optimal verksamhet.

Vad gör Civilekonomerna?

- **Lönestatistik för ekonomer.** Civilekonomernas lönestatistik innehåller löner för över 14 000 ekonomer. På vår hemsida kan du ta reda på hur du ligger till i förhållande till andra ekonomer med samma befattning, titel, examensår mm.
- **Arbetsrättslig hjälp.** I förbundets medlemsjour får du arbetsrättslig rådgivning och svar på frågor om lön.
- **Kollektivavtalspart.** Ett av målen i avtalsförhandlingarna 2016 är att verka för jämställd lönesättning.
- **Rapporter och påverkansarbete.** Förbundet gör undersökningar om löneskillnader mellan könen, hur föräldraledighet påverkar våra medlemmars karriärer mm. Genom att synliggöra löneskillnaderna bland ekonomer och debattera frågan i olika sammanhang vill vi påskynda utvecklingen mot jämställda löner.
- **Seminarier.** Civilekonomerna arrangerar regelbundet föreläsningar kring löneförhandling samt seminarier med olika teman kring jämställdhet.

² Se t.ex. Regner och Grankvist 2014. Akademikernas lokala löneprocesser.

³ Se t.ex. Civilekonomerna 2013. Varför tjänar kvinnor mindre än män?

Fortsätter vi i
samma takt tar det mer än

50 år

innan kvinnors medellön
når upp till samma nivå
som männens.

Vi bryr oss bara om ekonomer och ingen kan
ekonomers utbildning, arbetsmarknad, lön
och karriär lika bra som vi.



civileKONOMERNA
Förbundet för Sveriges ekonomer

Postadress: Box 4720, 116 92 Stockholm

Telefon: 08-556 912 00 | Fax: 08-556 912 01

Medlemsjouren: 08-556 912 60 | Medlemsregister: 08-556 912 70

Etikjouren: 08-556 912 80 | civilekonomerna.se | kontakt@civilekonomerna.se