

# Jämställda löner angeläget för alla

**A**tt män tjänar mer än kvinnor är något vi alla känner till. Men varför män är värda högre lön än kvinnor kan få förklara. Jag har hört många olika ursäkter men inga bra svar. Vi klappar oss gärna på bröstet för att vi kommit långt i strävan mot jämställdhet, men nyss fick Sverige kritik från FN för att det skiljer så mycket mellan mäns och kvinnors löner. I Sverige tjänar kvinnor 83 procent av männens lön (mätt som heltidslön) trots att kvinnorna har högre utbildning. Det är inte acceptabelt!

Den offentliga sektorn är en kvinno-dominerad sektor, och också en låglöne-sektor. Det berör naturligtvis också oss läkare. Låglönestämpeln måste bort om vi ska kunna attrahera de rätta unga individerna, både män och kvinnor, till hälso- och sjukvården i framtiden.

**Hur ser det ut bland läkarna**, finns det några löneskillnader? En arbetsgrupp i Läkarförbundet har granskat skillnader inom olika befattningskategorier, mellan olika specialiteter, samtliga kategorier med fördelning efter legitimationsår m m. Svaret blev att det finns löneskillnader hur man än väljer att jämföra, och alltid till männens fördel!

De löneskillnader som föreligger visar sig framför allt med avseende på lönenivå och lönespridning inom befattningskategorierna. Dessutom har de kvinnodominerade specialiteterna ett lägre löneläge än de mansdominerade.

Att kvinnliga läkare har lägre lön än de manliga är ett problem som berör alla. Accepterar vi att kvinnor har lägre lön än män, kommer successivt lönenivån att sjunka även för de manliga läkarna. Idag är 40 procent av läkarna kvinnor, bland studenterna är det ca 60 procent. Det brådskar att åtgärda löneskillnaderna om vi inte vill att lönerna för hela kåren ska stagnera eller sjunka.

Det finns också andra problem, t ex befattningsdiskriminering. Män befordras snabbare och i högre utsträckning, vilket också leder till sämre löneutveckling för kvinnorna. Att kvinnor tar större ansvar för föräldraledigheten gör att löneutveckling och beföring stagnerar, trots att det strider mot jämställdhetslagen!

**Det största ansvaret** för att osakliga löneskillnader föreligger har cheferna! De kan aldrig fränsäga sig det ansvaret – arbetsgivaren sätter lönen! Löneskillnader går att påverka och det är dessutom enligt jämställdhetslagen något som måste rättas till. Lagen har nyligen skärpts, arbetsgivaren är skyldig att kartlägga och analysera löner, anställningsvillkor och löneskillnader.

Syftet är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor. Arbetsgivaren ska varje år upprätta en handlingsplan som utgår från analysen. Där ska anges vilka lönejusteringar och åtgärder som behöver vidtas för att uppnå lika lön för lika arbete.

Den individuella löneförhandlingen har störst betydelse för den egna lönen – det är viktigt med rätt lön från början. Naturligtvis måste kvinnorna begära högre lön, men ansvaret ligger på cheferna. En felaktig ingångslön kan och ska aldrig korrigeras i lokala varvet, det gör att löneökningarna blir lägre totalt än vad de borde bli.

Andra tillfällen då lönen ändras är vid ny befattning, förändrade ansvarsområden och nya arbetsuppgifter. Cheferna ska se till att kvinnor dels erbjuds samma möjligheter till nya befattningar, dels erhåller samma löneökningar som männen. För att bättre kunna värdera sina medarbetare måste chefen hålla utvecklings-/lönesamtal med varje läkare minst en gång per år. Lönesättningen bör alltid ske på verksamhetschefsnivå.

**Den lokala läkarföreningen** ska vid varje revisionsförhandling lyfta fram och belysa osakliga löneskillnader. Löneutvecklingen för manliga respektive kvinnliga läkare ska analyseras. Facket ska bevaka att jämställdhetslagen följs – har arbetsgivaren kartlagt löneskillnaderna? Har åtgärder satts in?

Läkarförbundet centralt sammanställer årligen statistik som analyseras ur ett könsperspektiv. Den måste kompletteras med lokal statistik, där löneskillnaderna analyseras både på strukturell och individuell nivå, för att visa om löneskillnaderna är osakliga. Kartläggning bör också ske av ingångslöner och tilläggsuppgifter. Läkarföreningarna bör

sätta upp mål för hur löneskillnaderna ska elimineras samt ihärdigt påpeka för arbetsgivaren att osakliga löneskillnader är olagliga.

Lokala läkarföreningen ska bistå medlemmarna med statistik och erbjuda lönerådgivning till enskilda medlemmar. Det är viktigt att informationen finns lättillgänglig.

**Individen har givetvis ett ansvar** för sin egen lön, men det är inte individens fel att kvinnor totalt sett har lägre lön än män! Inför en ny förhandling bör man ta kontakt med läkarföreningen och ta del av central och lokal statistik. Lönerådgivning erbjuds alla medlemmar. Man bör sätta upp mål för förhandlingen.

Begär lönesamtal minst en gång per år! Det finns statistik på att den som har lönesamtal med sin chef får en bättre löneutveckling. Det finns också visat att män oftare har lönesamtal än kvinnor. Många kvinnliga läkare är idag mycket tuffa i sina krav och medvetna om löneskillnaderna, men trots det får de lägre lön. Hur länge ska detta få pågå?

**När når vi målet?** Många tycker att det redan är för sent, men det får inte innebära att vi ger upp. Vi måste alla fortsätta att arbeta intensivt för att utradera osakliga löneskillnader. Alla ska bedömas utifrån ansvar och kompetens, inte på grund av kön. Tack vare all den statistik som tagits fram behöver vi inte mer bevis, nu behövs det en förändrad attityd bland chefer och andra ansvariga! Låt oss se lite tuffare tag bland verksamhetscheferna!



*Eva Nilsson Bågenholm*

**Eva Nilsson Bågenholm**  
andre vice ordförande, Läkarförbundet