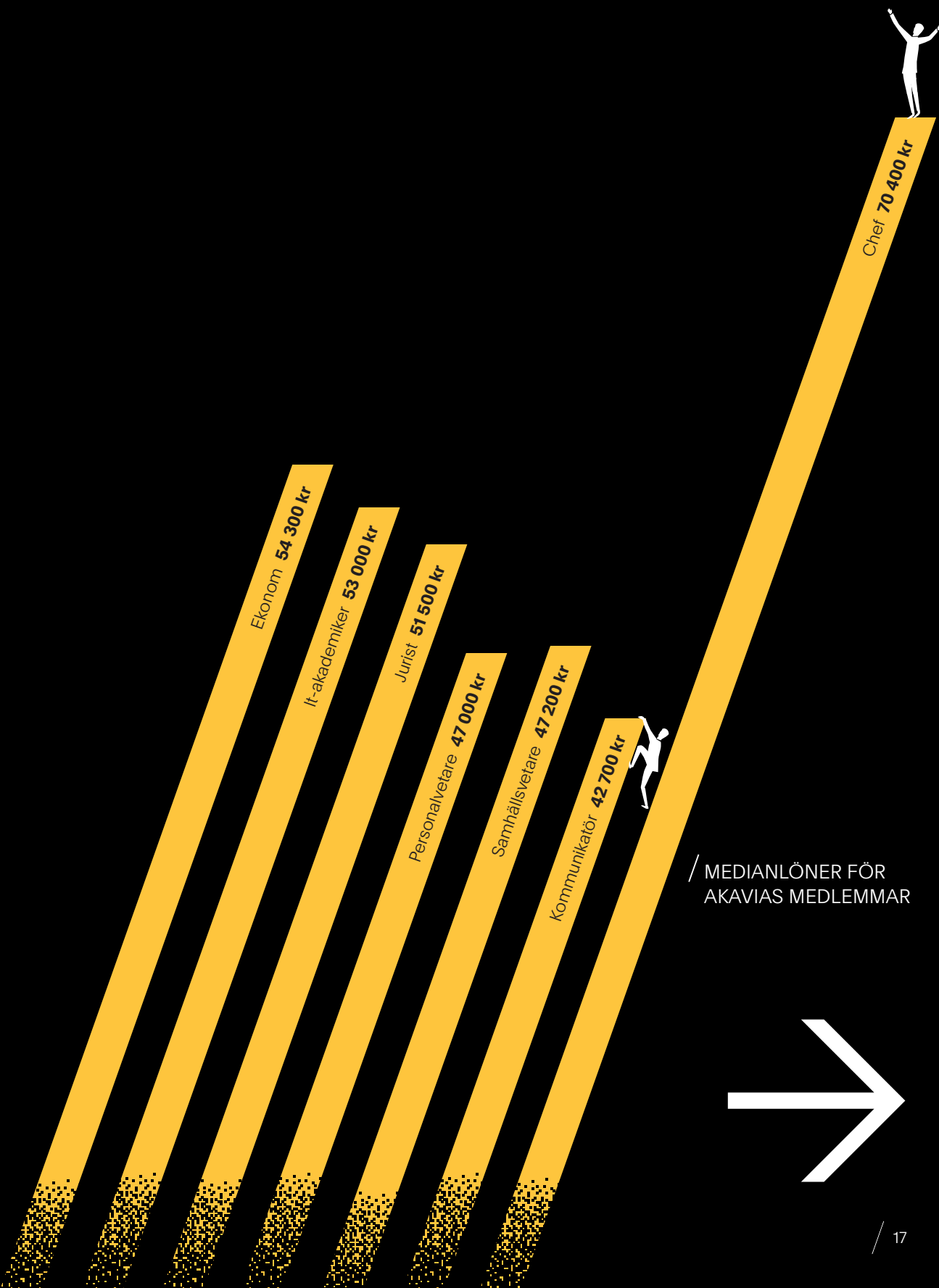


Har du rätt lön?

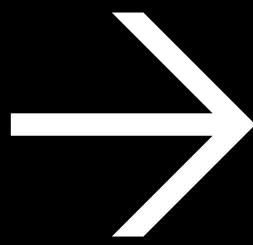


Ekonomer i topp och kommunikatörer
i botten. Och fortsatta löneskillnader
mellan manliga och kvinnliga akademiker.
Det visar Akavias stora löneundersökning.

/TEXT Mikael Bergling



/ MEDIANLÖNER FÖR
AKAVIAS MEDLEMMAR



Mikael Andersson är förhandlingschef på Akavia.

D

e senaste åren har inneburit reallöneökningar för de allra flesta. Fram till i fjol. Visserligen fortsatte medianlönerna att öka, enligt Akavias senaste lönestatistik som bygger på enkätsvar från 46 000 av förbundets medlemmar, men den nominella löneuppgången var betydligt lägre än

inflationen som under lönenkätens mätperiod (oktober 2021–oktober 2022) låg på nästan 11 procent.

Även i år kan de flesta räkna med reallönesänkningar. För några veckor sedan blev det klart att det så kallade märket (industriavtalet), som fungerar som ett slags norm för löneökningarna på arbetsmarknaden i stort, sattes till 7,4 procent fördelat på två år.

Inflationen lär vara fortsatt hög åtminstone under 2023.

– Det innebär fortsatta reallönesänkningar, säger Akavias förhandlingschef Mikael Andersson.

– Vi har i våra förhandlingar den individuella lönesättningen i fokus. Inte minst i sådana här tider är det viktigt att den individuella lönesättningen får genomslag och individuella prestationer lönar sig.

Enligt Akavias löneenkät för 2022 var ekonomerna den medlemsprofession som

LÖNEUTVECKLING SEDAN 2021

Ekonom	2 200
It-akademiker	2 000
Jurist	1 700
Personalvetare	1 900
Samhällsvetare	1 200
Kommunikatör	850
Chef	2 400

//
Våra medlemmar hävdar sig i allmänhet väl på arbetsmarknaden och har generellt haft en bra löneutveckling.



hade den högsta medianlönen: 54 300 kronor i månaden, vilket var en ökning med 2 200 kronor jämfört med året innan. Näst högst medianlön hade it-akademiker med 53 000 kronor i månaden, medan kommunikatörerna hade både lägst medianlön, 42 700 kronor i månaden, och den sämsta löneutvecklingen.

– Våra medlemmar hävdar sig i allmänhet väl på arbetsmarknaden och har generellt haft en bra löneutveckling. Den grupp som sticker ut är kommunikatörerna, vilket jag tror är en effekt av pandemin som påverkade deras löner hårt, plus att de har haft en långsammare återhämtning.

Vad beror löneskillnaden mellan exempelvis ekonomer och jurister på?

– En förklaring kan vara att ekonomer sannolikt är den profession med högst andel rörlig lön, en annan att många ekonomer arbetar i branscher och på positioner med höga löner.

– Många av juristerna arbetar inom rättsväsendet där man visserligen kan ha individuella löner, men inom relativt fasta löneintervall.

Enligt Akavias löneenkät är det stora löneskillnader mellan olika delar av Sverige. Lönerna är i allmänhet högst i Storstockholm och lägst i norra Sverige.

Medianlönen för exempelvis ekonomer

var i föl i Stockholmsområdet 59 250 kronor i månaden, medan den i norra Sverige stannade på 45 944 kronor. Den procentuella skillnaden var ungefär lika stor bland kommunikatörer, men något lägre bland chefer och andra övriga grupper.

Anställda (medlemmar i Akavia) i privat sektor har i allmänhet högre lön än sina kollegor i offentlig sektor. Till exempel hade privatanställda jurister 2022 en medianlön på 60 000 kronor. Bland statligt och kommunalt anställda jurister var den cirka 11 000 kronor lägre (48 800 respektive 49 000 kronor).

– Statistiken tar inte hänsyn till att exempelvis statligt anställda i allmänhet har bättre villkor vad gäller semester och föräldraledighet än privat anställda, säger Mikael Andersson.

Även mellan könen finns det betydande löneskillnader. Enligt löneenkäten var kvinnors medianmånadslön (samtliga professionsgrupper) i föl 5 100 kronor lägre än mäns.

Störst var det så kallade rälönegapet bland chefer: 7 500 kronor i månaden eller 90 000 kronor per år. Lägst var rälönegapet bland kommunikatörer (1 300 kronor per månad) och it-akademiker (2 600 kronor per månad).

I samtliga professionsgrupper har män högre medianlöner än kvinnor.

Rälönegapet beaktar inte strukturella skillnader såsom sektor, befattning och ålder, men även efter att hänsyn tagits till dessa finns skillnader mellan kvinnors och mäns månadslöner, om än lägre.

Störst är de bland ekonomer (3 800 kronor) och chefer (4 300) och minst bland kommunikatörer.

– Fram till pandemin minskade löneskillnaderna generellt mellan män och kvinnor, även om man kunde tycka att det gick för sakta. I den senaste löneenkäten är det enbart bland samhällsvetare som lönegapet minskar. Det är svårt att säga vad trendbrottet beror på.

– Vi vet dock att föräldraledighet har stor betydelse för både löne- och karriärutveckling. Det är viktigt att arbetsgivare är uppmärksamma på detta och har ett systematiskt tänk och arbete kring jämställdhet som inte bara fokuserar på lönekartläggning, lönesättning och lönerevision. Det ska också gälla befordran, rekrytering, bra ekonomiska villkor vid föräldraledighet och mycket annat.

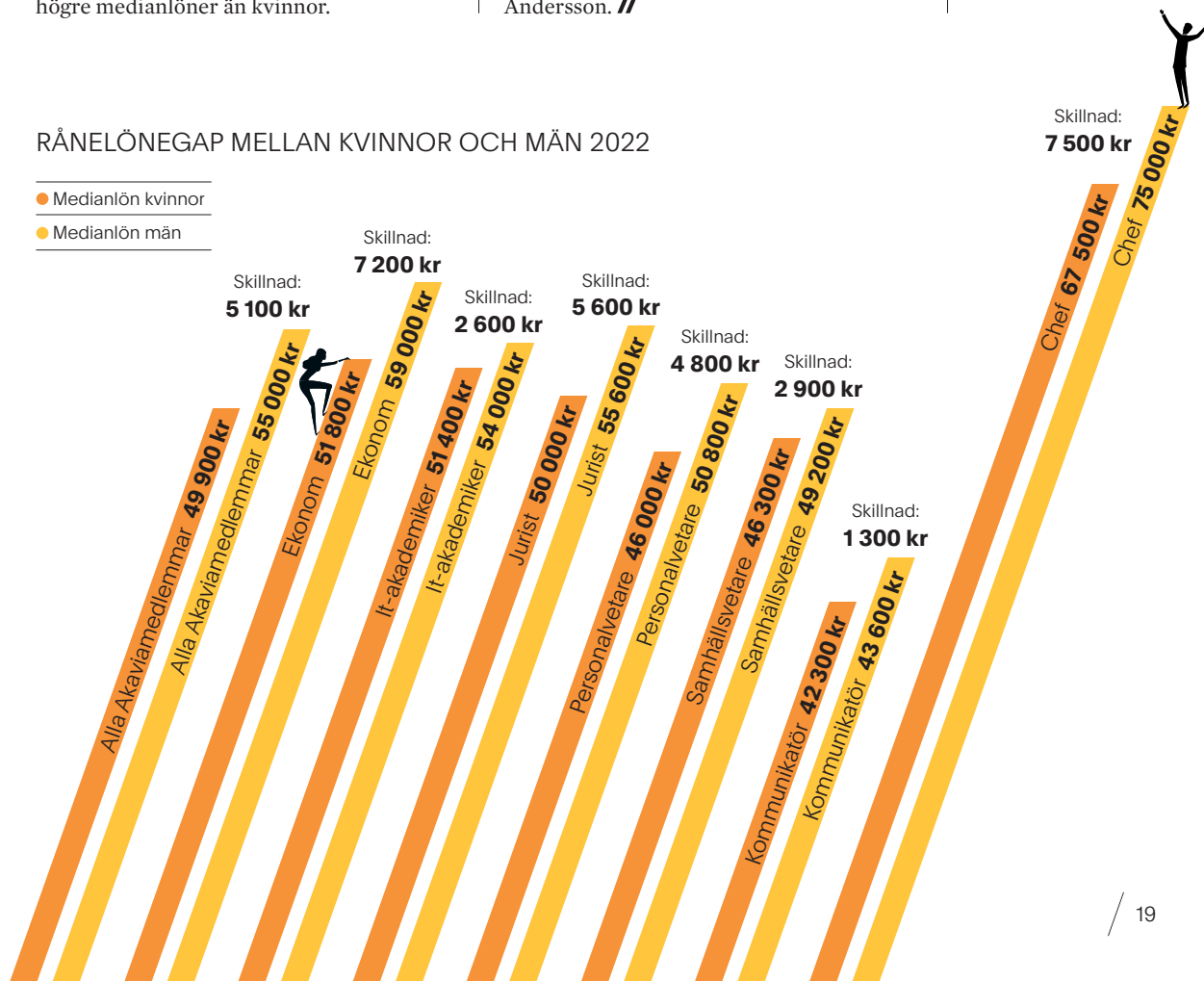
För många avstannar löneutvecklingen runt 50-årsdagen. Vad beror det på?

– I Sverige har vi en sammanpressad lönestruktur. Den gör att löneutvecklingen planar ut, att många når ett tak. Vi behöver få en ökad lönespridning, säger Mikael Andersson. //

//
Statistiken tar inte hänsyn till att exempelvis statligt anställda i allmänhet har bättre villkor än privat anställda.

RÅNELÖNEGAP MELLAN KVINNOR OCH MÄN 2022

- Medianlön kvinnor
- Medianlön män



Många jobbar övertid – utan ersättning

Många Akaviamedlemmar arbetar övertid utan att få ersättning i vare sig pengar eller ledighet.

– Övertidsbegreppet tenderar att "försvinna" på många håll, säger Gunnar Aronsson, professor emeritus i arbets- och organisationspsykologi vid Stockholms universitet.

Hårt slimmade organisationer i kombination med kompetensbrist gör att många har extra långa arbetsdagar och arbetsveckor, ibland för långa i förhållande till vad som är hälsosamt.

67 procent av de svarande i Akavias senaste löneenkät uppger att de arbetar övertid. Bland privatanställda medlemmar är andelen högre (74 procent) än bland statligt och kommunalt anställda (57 respektive 60 procent).

Undersökningen visar också att:

- De flesta som arbetar övertid gör det upp till ett par timmar i veckan.
- 8 procent arbetar mer än 17 timmar övertid i månaden.
- 65 procent av Akavias medlemmar får ingen extra ersättning vid övertidsarbete.
- 46 procent av de svarande uppger att kompensation för övertid är inbakad i deras ordinarie lön eller att de kompenseras på annat sätt än genom traditionell övertidsersättning.
- 19 procent uppger att de inte har rätt till övertidsersättning och att sådan inte heller är invägd i deras lön.

– Vi går allt mer mot ett 24/7-samhälle, även om takten varierar en hel del mellan olika delar av arbetsmarknaden. Speciellt för vissa yrkesgrupper blir det en allt diffusare uppdelning mellan arbete och fritid. Övertiden tenderar att "försvinna", även om den så klart finns kvar i praktiken, säger Gunnar Aronsson.

– Jag tror att begreppet "övertid" kommer att bli allt svårare att hantera, förutom i arbeten med tydliga turlistor, skift eller scheman.

Enligt Gunnar Aronsson visar flera studier att många arbetar övertid i betydligt större utsträckning än vad de anser att de får betalt för.

– Det gäller inte minst i samband

med distansarbete. I allt större utsträckning är det resultatet som räknas, inte den tid som har lagts ner på arbetet.

– Det ställer i sin tur större krav på styrning och arbetsledning. Chefer kommer att behöva vara extra tydliga med vad som ska göras och inte göras. Kravet på handledning ökar, framför allt av yngre och nyanställda. Mer seniora medarbetare har lättare att själv avgöra var gränsen går.

Samtidigt som kraven på dem ökar är det många chefer som redan har en mycket stor och ibland osund arbetsbelastning. I en undersökning av Akavia som publicerades i vintras uppgav nio av tio chefer att de återkommande arbetade övertid och 7 procent att de arbetade mer än 32 timmar övertid per månad.

Det sistnämnda är mer än 336 timmar eller åtta fulla arbetsveckor per år om man räknar bort semestern.

– De flesta klarar av att periodvis arbeta mycket under förutsättning att de har möjlighet till ordentlig återhämtning. Tyvärr har inte alla det, säger Gunnar Aronsson.

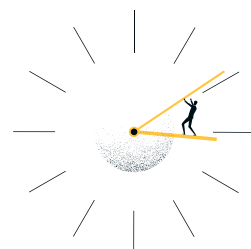
Resultatet syns bland annat i form av en mängd sjukskrivningar för stress, något som dessutom ökar.

För en tid sedan konstaterade Försäkringskassan i en studie att sjukfrånvaro i psykiatriska diagnoser – framför allt stressrelaterade sådana – åter ökar efter att ha minskat under åren med pandemirestriktioner.

Mellan juli 2019 och juli 2022 ökade antalet personer sjukskrivna med stressrelaterad diagnos från 31 600 till 35 800 – en ökning med 13 procent. 79 procent av alla stressrelaterade pågående sjukfall utgörs av kvinnor. //



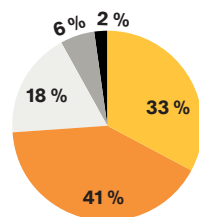
Gunnar Aronsson



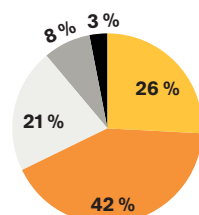
HUR MYCKET ÖVERTID ARBETAR DU?

Procentuell fördelning på antal timmar i genomsnitt per månad.

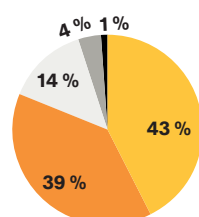
● Aldrig ● 1-8 ● 9-16
● 17-32 ● Mer än 32



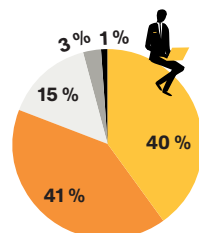
Alla Akaviamedlemmar



Privat sektor



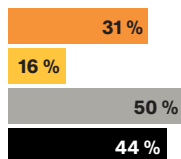
Statlig sektor



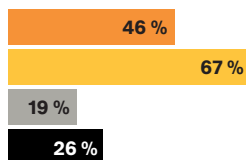
Kommunal/regional sektor

HAR DU RÄTT TILL ÖVERTIDSERSÄTTNING?

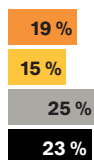
- Alla Akaviamedlemmar
- Privat sektor
- Statlig sektor
- Kommunal sektor



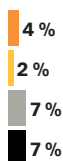
Ja, jag får övertidsersättning i form av komptid och/eller pengar.



Nej, övertidsersättning är invägd i min lön och/eller kompenserad på annat sätt.



Nej, jag får inte någon övertidsersättning och den är inte heller invägd i min lön.



Vet ej.



MEDIANLÖNER (SEK) PER REGION 2022

- Norr
- Mellan
- Syd
- /// Storstockholm
- /// Storgöteborg
- /// Öresundsregionen

MELLAN

Ekonom	48 200
It-akademiker	49 685
Jurist	45 400
Personalvetare	43 000
Samhällsvetare	45 000
Kommunikatör	38 115
Chef	62 500

STORGÖTEBORG

Ekonom	53 880
It-akademiker	53 000
Jurist	50 500
Personalvetare	45 000
Samhällsvetare	45 000
Kommunikatör	40 000
Chef	69 400

ÖRESUNDSREGIONEN

Ekonom	53 700
It-akademiker	52 000
Jurist	49 000
Personalvetare	46 000
Samhällsvetare	44 500
Kommunikatör	41 000
Chef	70 000

NORR

Ekonom	45 944
It-akademiker	48 700
Jurist	47 000
Personalvetare	44 135
Samhällsvetare	43 000
Kommunikatör	36 394
Chef	61 320

STORSTOCKHOLM

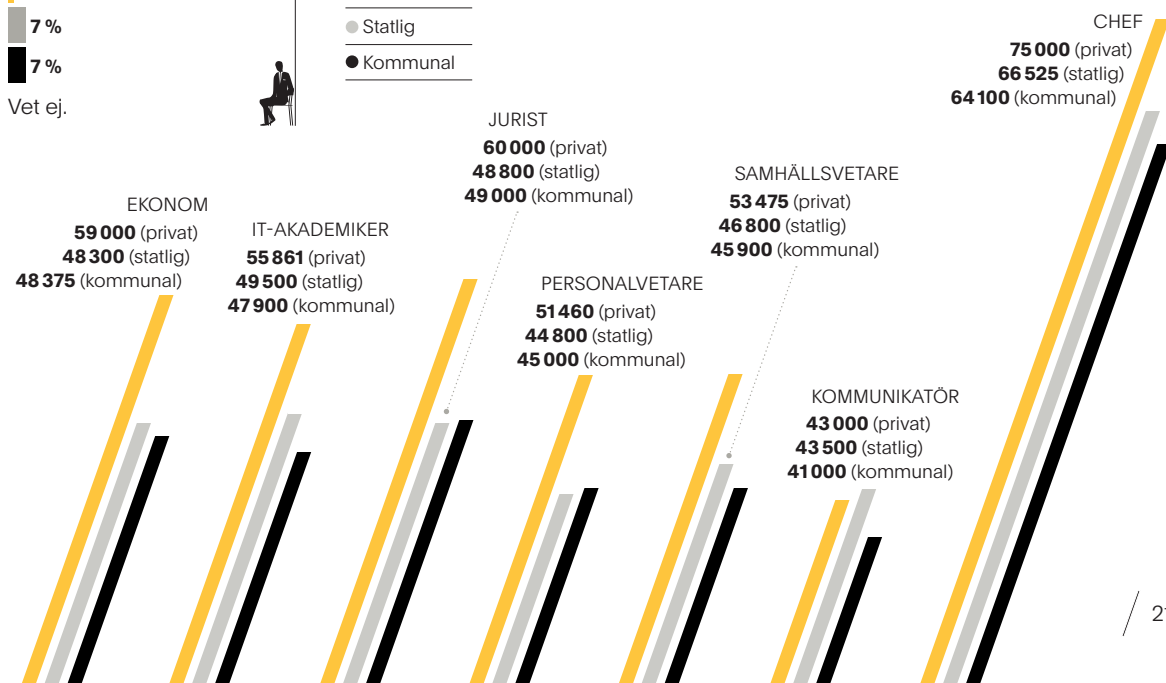
Ekonom	59 250
It-akademiker	57 535
Jurist	55 000
Personalvetare	50 200
Samhällsvetare	50 000
Kommunikatör	47 000
Chef	75 000

SYD

Ekonom	48 000
It-akademiker	49 000
Jurist	46 766
Personalvetare	43 700
Samhällsvetare	44 100
Kommunikatör	37 600
Chef	63 700

MEDIANLÖNER (SEK) PER SEKTOR 2022

- Privat
- Statlig
- Kommunal





Mattias Munter är pensionsekonom på försäkringsbolaget Skandia.

Deltidsarbete – en kvinnofälla

Välutbildade yngre kvinnor jobbar deltid i betydligt större utsträckning än sina manliga kollegor i samma ålder.

För många av kvinnorna leder deltidarbete till både sämre löneutveckling och lägre pension.

Fram till att barnet har fyllt åtta år eller avslutat sitt första skolår har föräldrar rätt att förkorta sin arbetstid med upp till 25 procent av en normal heltid utan att samtidigt ta ut föräldrapenning.

I Akavias enkätundersökning uppgav 7 procent av förbundets medlemmar som är kvinnor att de arbetade deltid under oktober 2022. Bland männen var motsvarande andel 3 procent.

Av dem som var i åldern 30–39 år svarade 10 procent av kvinnorna och 3 procent av männen att de arbetade deltid.

– Fram till att första barnet kommer är jämställdheten på arbetsmarknaden ofta

relativt bra, men då händer något. En större andel kvinnor än män går ner i arbetstid. Karriär- och löneskillnaderna mellan könen ökar, vilket även får betydelse för den kommande pensionen, säger Mattias Munter som är pensionsekonom på försäkringsbolaget Skandia.

Han har på Akavia Aspekts uppdrag beräknat hur mycket pensionen minskar för den som arbetar deltid (80 procent) i stället för heltid mellan hen är 30–40 år, under förutsättning att personen har tjänstepension (ITP1).

För den som tjänar 35 000 kronor i månaden innebär deltiden att pensionen minskar med cirka 1 400 kronor i månaden i dagens penningvärde och med 1 800 kronor för den som tjänar 45 000 kronor.

– Deltidsarbete är negativt ur ett strikt ekonomiskt perspektiv, men det finns så klart även andra värden i livet. Att gå ner i arbetstid kan göra det lättare att få ihop livspusslet under småbarnsåren. Det går dessutom att kompensera för de negativa

94%

Av alla Akavia-medlemmar arbetade heltid under oktober 2022.

93%

Av alla kvinnorna arbetade heltid under oktober 2022.

97%

Av alla män arbetade heltid under oktober 2022.

effekterna om man är medveten om dem, säger Mattias Munter.

Hur då?

– Till exempel genom ett månatligt sparande. Ränta-på-ränta-effekten gör att även ett litet sparande får stor effekt om man börjar i tid och gör det under lång tid. Sparandet bör vara skilt från familjens ekonomi i övrigt och öronmärkt för den som har tagit ett större ansvar för familjen genom att gå ner i arbetstid.

– Jag tror att det är viktigt att ha ett skriftligt avtal, till exempel ett äktenskapsförord, om detta är ett sparande som inte ska delas mellan makarna vid en eventuell skilsmässa.

Den som är gift kan även föra över en del av sin premiepension till sin make eller maka och på så sätt höja sin partners kommande pension.

Det går dock enbart att föra över premiepensionsrätter som har tjänats in under det år begäran gjordes och åren därefter så länge begäran kvarstår.

Det går inte att överföra en del av den årliga premiepensionsrätten, inte heller att ångra en överföring eller få tillbaka pengar eller pensionsrätter som har förts över till maka eller make.

Överföringen upphör automatiskt vid skilsmässa.

En fördel med att föra över premie-

pensionsrätter till den med lägre inkomst är att det inte är en åtgärd som inte påverkar familjens ekonomi här och nu.

En nackdel är att överföringen ”kostar” genom att pensionsrätten minskas med 6 procent för att kompensera för att kvinnor i allmänhet lever längre än män och därmed väntas få premiepensionen utbetald under en längre tid.

– Reglerna har anpassats efter att överföringen oftast görs från en man till en kvinna, säger Mattias Munter.

Premiepensionen är den mindre delen av den allmänna pensionen.

– Men det innebär inte att den är betydelselös, framför allt inte för den som i dag är mellan exempelvis 30 och 40 år.

9 procent av kvinnorna och 6 procent av männen i den i den äldsta åldersgruppen (60+) i Akavias undersökning uppgav att de i oktober i fjol arbetade deltid.

– Hur mycket man förlorar i pension på att gå ner i arbetstid åren före pensioneringen varierar, bland annat beroende på vilket slags pension det gäller och om, och i sådana fall vilket tjänstepensionsavtal man omfattas av.

– Framför allt den som omfattas av ITP2 och har en förmånsbestämd pension bör vara extra observant, och kolla med sin arbetsgivare eller facket och räkna noga på effekterna innan man gör något. //

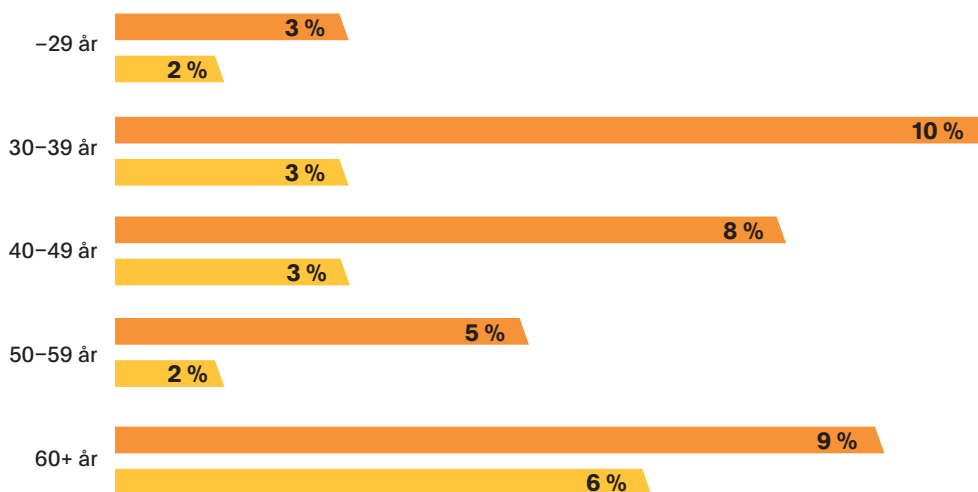
//
Ränta-på-ränta-effekten gör att även ett litet sparande får stor effekt om man börjar i tid och gör det under lång tid.

ANDEL SOM ARBETADE DELTID UNDER OKTOBER 2022

Uppdelat efter åldersgrupper

● Kvinnor

● Män



Så förbereder du dig inför lönesamtalet

I vår genomförs tusentals lönesamtal runt om i Sverige.

– Genom att vara ordentligt förberedd ökar du chansen att nå ett bra resultat, säger Caroline Lindeberg som är förhandlare på Akavia.

Enligt de flesta kollektivavtal ska det varje år hållas lönesamtal mellan medarbetare och chef.

Så sker dock inte alltid.

I Akavias senaste löneenkät uppgav 20 procent av de svarande som arbetar i privat sektor att de inte hade något lönesamtal i samband med den senaste lönerrevisionen. Bland anställda i kommunal, regional och statlig sektor var motsvarande andel 9 procent.

– Det är inte bra. En del av de privatanställda som inte hade något lönesamtal arbetar visserligen hos arbetsgivare som saknar kollektivavtal. Vi anser ändå att de bör ha en årlig lönerrevision och ett årligt lönesamtal, säger Caroline Lindeberg.

Hon berättar att lönesamtalet ska föregås av ett medarbetarsamtal som bör hållas i god tid innan, gärna upp mot ett år. I medarbetarsamtalet ska det bland annat sättas upp mål för vad medarbetaren ska uppnå under året och läggas upp en strategi för hur hen ska nå dit.

– Lönesamtalet blir ett slags avstämning om hur det har gått.

Hur bör man som medarbetare förbereda sig inför lönesamtalet?

– Genom att bland annat ta fram lönestatistik/struktur för sin befattning, sektor, region och arbetsgivare, till exempel via facket lokalt eller med hjälp av Akavias lönestatistik som enkelt kan nås via förbundets hemsida. Du kan också fråga din arbets-

givare hur löneläget och lönespridningen ser ut för din roll. Ibland är arbetsgivaren villig att ange detta. Offentliganställdas löner är offentliga. Det kan vara svårare att få information om privatanställdas.

– Glöm inte att före mötet noga studera arbetsgivarens lönekriterier. Relatera dem till din prestation och vad du har gjort under året. Har du uppfyllt alla mål? Har du fått några nya och mer kvalificerade arbetsuppgifter? Deltagit i några kurser?

Även förmågan att samarbeta, ge service och ta ansvar för sina egna och andras arbetsuppgifter och mål är en del av prestationen.

– Det är bra att vara så konkret som möjligt. Ett tips är att gå igenom den egna kalendern ett år tillbaka i tiden. Det är lätt att glömma bort vad man har gjort. Underskatta inte dig själv och skäms inte för att säga vad du är bra på.

Caroline Lindeberg berättar att den som känner sig osäker inför lönesamtalet kan rådfråga facket, antingen centralt, exempelvis via Akavias medlemsrådgivning, eller lokalt.

– En poäng med lönesamtalet är att försöka hitta en samsyn mellan medarbetaren och arbetsgivare kring medarbetarens prestation.

Ska man vid lönesamtalet komma överens om den nya lönen?

– Det varierar. Ibland är det vid ett nytt möte som lönepåslaget presenteras, ibland redan vid det första och enda lönesamtalet.

Oavsett vilket ska lönesamtalet ge medarbetaren möjlighet att kommentera, påpeka och om möjligt även påverka sin nya lön.

– Det är viktigt att ha lönesamtal med en chef som har mandat att sätta lönen. Det är vanligt att medarbetare under lönesamtal får höra av chefen att hen inte har rätt att sätta högre lön.

ATT TÄNKA PÅ

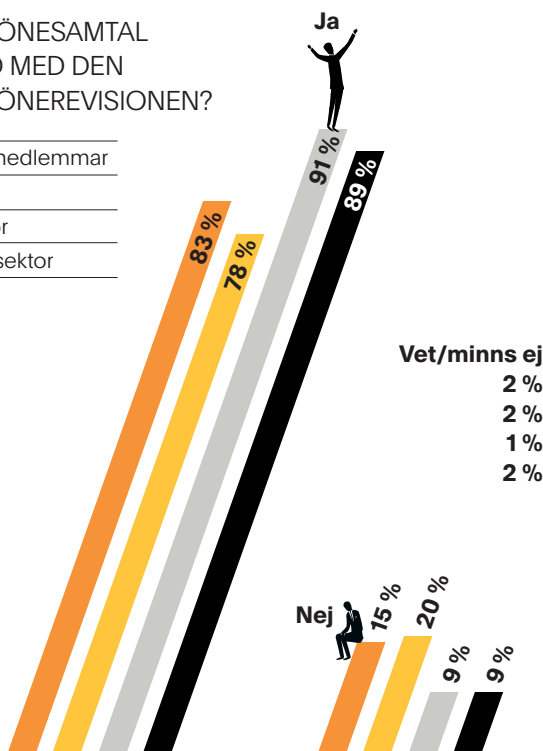
Var observant på om din lön påverkas av någon av de sju diskrimineringsgrunderna: **kön, etnicitet, sexuell läggning, funktionsnedsättning, ålder, könsöverskridande identitet eller uttryck, trosuppfattning** eller om du är eller har varit föräldraledig. Vid misstanke om diskriminerande lönesättning bör du ta kontakt med det lokala facket eller Akavias medlemsrådgivning.



Caroline Lindeberg är förhandlare på Akavia.

HADE DU LÖNESAMTAL I SAMBAND MED DEN SENASTE LÖNEREVISONEN?

- Alla Akaviamedlemmar
- Privat sektor
- Statlig sektor
- Kommunal sektor



//

Glöm inte att före mötet noga studera arbetsgivarens lönekriterier. Relatera dem till din prestation och vad du har gjort under året. Har du uppfyllt alla mål?

Ska man referera till vad andra har i lön?

– Nej. Fokusera på den egna prestationen. Däremot kan man hänvisa till hur man ligger till i lönestrukturen.

Vad ska jag svara om arbetsgivaren säger att "potten" är slut när det är dags för mitt lönesamtal?

– Det är inget argument att arbetsgivaren anser sig ha lagt hela löneökningstrymmet på andra medarbetare. Vi har individuell lönesättning. Du har rätt till lönerevision precis som alla andra. Arbetsgivaren kan dessutom öka "potten" om den vill det, säger Caroline Lindeberg.

– Lönejustering på grund av att någon har halkat efter i samband med exempelvis föräldraledighet eller för att behålla en medarbetare som är på väg att lämna ska inte tas ur "potten".

Är det höga ränteläget och den höga inflationen argument för högre lön?

– Nej. Använd inga privatekonomiska argument i lönesamtalen.

Är det effektivt att hota med att sluta om jag inte får högre lön?

– Det kan det vara, men då bör man också vara beredd på att realisera hotet om man inte får igenom sina krav.

– Den största löneökningen uppnår du i allmänhet i samband med att du byter arbetsgivare eller får ett nytt jobb internt. De som är trogna och stannar länge på samma arbetsplats – och kanske med samma arbetsuppgifter – är ofta förlorare lönemässigt.

Hur får man betalt för ökad erfarenhet utan att byta arbetsgivare?

– Ett sätt kan vara att omförhandla titeln och lägga till exempelvis "senior" eller "specialist". Det gör det lättare för chefen att motivera löneökning uppåt i organisationen. //