

## Dags att skrota lönekartläggningsbestämmelserna?

En sammanfattning av Maritha Sandberg Löof, Pennskaftet

**Nej, det är inte dags att skrota bestämmelserna om lönekartläggning, i alla fall inte enligt panelen vid Nätverket jämställda löners seminarium den 22 maj. Fyra av fem svarade att de tycker att lönekartläggning fyller en viktig funktion men att reglerna kan bli bättre.**

Juristen Eberhard Stüber från Göteborgs universitet är en av medlemmarna i Nätverket jämställda löner. I sin inledning gav han en sammanfattande bild av hur arbetet mot lönediskriminering utvecklats i Sverige efter att ILO 1951 ratificerade konvention nr 100 om lika lön för lika och likvärdigt arbete och införde jämställdhetslagen 1980. Eberhard Stüber konstaterade att osakliga löneskillnader mellan kvinnors och mäns löner alltså förekommer.

- Sådana löneskillnader kan till synes vara små men 500 kronor i månaden innebär 362 000 kronor brutto på en genomsnittlig livsinkomst, eller 254 000 kronor efter skatt.

Eberhard Stüber ställde frågan hur effektivt Sverige har varit med att komma tillrätta med dessa löneskillnader. Han visade att endast en handfull domar i Arbetsdomstolen lett till lönejusteringar och att endast fem ärenden som behandlats av Jämställdhetsnämnden och Nämnden mot diskriminering lett till vitesförelägganden. Efter att Diskrimineringsombudsmannen under mer än tre års tid inte bedrivit någon tillsyn över bestämmelserna, har sedan april i år en enhet för aktiva åtgärder inrättats.

Panelen bestod av Ylva Johansson (s) och Jenny Petersson (m), Martin Linder från Unionen och Fatima Hollander från Almega samt förra jämställdhetsombudsmannen Lena Svenaeus.

Fatima Hollander från arbetsgivarorganisationen Almega var den som var mest kritisk mot lönekartläggningsbestämmelserna.

- Jämställda löner är en viktig fråga som vi ställer oss bakom men vi ser också att det innebär väldigt mycket merarbete för våra medlemmar, sa hon.

Lena Svenaeus anser att inget har varit så effektivt för att höja kvinnors löner som lönekartläggningsbestämmelserna.

- De har tvingat fram ett synliggörande av löneskillnader mellan kvinnor och män och lett till en positiv utveckling på kollektivavtalsområdet, hävdade hon.

Seminariets moderator Johanna Palmström från tidskriften Bang frågade panelen om hur de ser på uppgiften att kartläggningarna minskat, efter att man 2009 bestämde att de ska ske vart tredje, inte varje år.

- Jag är tveksam till om det stämmer, sa Fatima Hollander och hänvisade till att många av Almeegas medlemmar säger att lönekartläggningen nu "ligger i pipeline".

Ylva Johansson (s) tror däremot att kartläggningarna minskat och anser att de måste göras varje år.

- Kartläggningen innebär en systematisering som strategiskt och långsiktigt gynnar kvinnor. Tack vare den har det blivit svårare att förklara kvinnors underskott av makt, inflytande och lägre löner som något "naturligt", sa hon.

Unionens Martin Linder berättade att förekomsten av lönekartläggningar, enligt Unionens medlemmar, minskat med cirka tio procentenheter.

- De kräver att lönekartläggning ska vara en del av avtalsförhandlingarna, men arbetsgivarna vill inte skriva in det i avtalen utan hänvisar till att bestämmelserna redan finns i lagen. Vår erfarenhet är att kartläggningen ger effekt och har satt frågan på agendan. Tidigare var det någon liten arbetsgrupp som pratade löner, nu är alla berörda, sa han.

Jenny Petersson (m) anser att lönekartläggning är en viktig fråga som mycket väl kan tas upp i samband med löneförhandlingarna.

- Det är inget hemligt material som kartläggningen utgår från, sa hon.

Kraftigare sanktioner gentemot de företag som inte genomför lönekartläggning trodde de flesta i panelen inte på, i alla fall inte i dagsläget. Fatima Hollander förespråkar mer morot än piska samt förbättrade kunskaper om regelverket.

- Almega vill ha tydliga lönesättningskriterier och löner som utgår från individuella prestationer och skapar vinst åt våra medlemsföretag.

Lena Svenaeus ifrågasatte behovet av incitament.

- Jämställda löner handlar om mänskliga rättigheter och det är konstigt att tala om morötter i sådana sammanhang. Däremot behövs ett effektivt sanktionssystem gentemot företag som inte följer bestämmelserna, sa hon.

Jenny Petersson anser att såväl morötter som bestraffningar kan behövas.

- Det ena utesluter inte det andra. När det gäller kommuner som inte sköter sig i frågan bör vi politiker ta ett större ansvar, sa hon.

Ylva Johansson ser ingen motsättning mellan lönekartläggning och bättre anpassning till regler i kollektivavtalen.

- Det är bra om kartläggningen blir en del av avtalsrörelsen men man ska inte kunna avtala bort den. Diskrimineringsombudsmannen har en viktig roll när det gäller enskilda fall och förebyggande arbete.

På frågan om lönekartläggning borde göras varje år ansåg Ylva Johansson och Marin Linder att så bör ske. Lena Svenaeus menade att bestämmelserna skulle kunna göras mer flexibla och att parterna borde ha möjlighet att samordna lönekartläggning med ordinarie lönerevisioner. Jenny Petersson och Fatima Hollander tyckte att den nuvarande bestämmelsen med vart tredje år räcker.

- Det är viktigt att få företag att jobba effektivt och långsiktigt med jämställd lönesättning men idag är kartlägningsbestämmelserna för kostsamma och motsvarar inte sitt syfte. Man

kommer inte åt löneskillnaderna på enskilda företag med lönekartläggning, sa Fatima Hollander.

Ylva Johansson är av en annan åsikt,

- Jag anser att systematik är kvinnornas bästa vän. Enligt diskrimineringslagen måste man göra något åt de osakliga löneskillnaderna, de löser sig inte själva. Däremot kommer man inte åt skillnader mellan olika sektorer, sa Ylva Johansson.

Enligt bestämmelserna ska lönekartläggning ske i samverkan mellan arbetsmarknadens parter. Lena Svenaeus sa att det förekommer att företag kringgår samverkanskravet och låter konsulter göra kartläggningen.

- Det finns konsulter som skräddarsyr kartläggningarna utifrån vad man vill få fram och pekar på andra faktorer bakom löneskillnaderna.

Martin Linder bekräftar den bilden.

- Problemet är att många arbetsgivare släpper in facken så sent och att färdiga konsultprodukter presenteras fastän samverkan förutsätter en gemensam analys.

Inte heller Fatima Hollander eller Jenny Petersson tror att färdigköpta konsultprodukter är det lämpligaste.

- Då uppnår man inte syftet med lönekartläggningen, sa Jenny Petersson.

Lena Svenaeus underströk vikten av samverkan vid lönekartläggning och påtalade också behovet av forskning på området.

- Det behövs såväl individuella som kollektiva strategier för att komma tillrätta med löneskillnaderna mellan kvinnor och män, sa hon.

Text och foto: Maritha Sandberg Lööf, [maritha.sandberg@gmail.com](mailto:maritha.sandberg@gmail.com) - Pennskaftet