

Lönekartläggning

Försummad lagstiftning i kommuner och landsting

Akademikerförbundet SSRs granskning av kommuners och landstings
tillämpning av diskrimineringslagens lönekartlägningsbestämmelser 2012

Lägesrapport, analys och lagförslag

Akademikerförbundet SSR
Februari 2013

Innehåll

1. Sammanfattning	3
2. Inledning	5
2.1 Syfte	
2.2 Metod	
2.3 Svarefrekvens	
2.4 Bestämmelserna i diskrimineringslagen	
3. Förbundets analys	8
3.1 Vilka slutsatser medger materialet?	
3.2 Respekteras lagen?	
3.3 De allvarligaste bristerna	
3.4 Samverkan	
3.5 Lönekartläggningsverktyg och metoder	
3.6 Marknaden som förklaring till löneskillnader	
3.7 Handlingsplan för jämställda löner	
3.8 Treårsregeln	
4. En moderniserad lagstiftning – förbundets förslag	17
4.1 Ska alla diskrimineringsgrunderna omfattas?	
4.2 Vad behöver förtydligas i lagtexten?	
4.3 Samverkan i kombination med förhandlingsskyldighet	
4.4 Tidpunkt för lönekartläggningen	
4.5 Förslag	
5. Enkäten med svar	21

1. Sammanfattning

Under hösten 2012 ombads våra lokala fackliga företrädare i kommuner och landsting att begära ut och kommentera sina arbetsgivares lönekartläggningar med tillhörande handlingsplaner för jämställda löner. Av de inkomna svaren framgår att arbetsgivarnas arbete för jämställda löner lämnar mycket övrigt att önska. Mot bakgrund av att drygt en miljon anställda återfinns i kommunerna och landstingen, är det oroväckande att så många offentligt finansierade arbetsgivare inte arbetar målmedvetet med lönefrågor och enligt gällande bestämmelser i Diskrimineringslagen. Resultaten ger Akademikerförbundet SSR anledning att tro att arbetsgivarna antingen inte känner till vidden av sina skyldigheter eller struntar i lagkravet eftersom tillsynen i praktiken är obefintlig.

Endast hälften av arbetsgivarna i kommuner och landsting har en aktuell lönekartläggning. Ännu färre uppdaterar den regelbundet, vilket vore påkallat mot bakgrund av att lagens treårsintervall är en mycket lång tid i lönesammanhang. Även övriga delar i lönekartlägningsbestämmelserna slarvas det med. Lönekriterier kartläggs eller analyseras inte. Indelningen i lika och likvärdiga arbeten sker inte i överensstämmelse med bestämmelserna i Diskrimineringslagen. Handlingsplaner saknar konkreta uppgifter om när och med vilka belopp löner ska justeras. Planerna följs inte upp eller utvärderas.

Förklaringarna till rådande löneskillnader tenderar att vara svepande. På oklara grunder hänvisas till marknadskrafternas påverkan på lönen. Man lägger all kraft på att hitta motiveringar till mäns högre löner istället för att gå till botten med varför kvinnor har lägre lön för lika eller likvärdigt arbete. Ett perspektivskifte i analysen ser vi därför som ett viktigt steg mot jämställda löner.

Ojämställda chefslöner är ytterligare ett bekymmer. Många arbetsgivare i kommuner och landsting har satt i system att varken kartlägga eller analysera löneskillnader för befattningar som innehåller färre än tre eller fem anställda. Chefer, som ofta är ensamma i sin befattning, undantas därför och deras löner analyseras inte heller ur ett könsperspektiv.

Lagen föreskriver att arbetsgivare och arbetstagare ska samverka i lönekartlägningsarbetet. Vår undersökning tyder på att samverkanskravet i stor utsträckning åsidosätts. Det torde ha visst samband med att arbetsgivare i stor utsträckning förlitar sig på konsulter och använder deras verktyg och metoder i arbetet. En vanlig åsikt hos våra uppgiftslämnare är nämligen att det i själva verket är konsulter som styr lönekartläggningen, medan facket lämnas utanför.

Man riktar också stark kritik mot flera av de vanligaste lönekartlägningsverktygen. De duger inte, menar man, för syftet att

upptäcka osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor med lika eller likvärdigt arbete. Detta resulterar i att många arbetsgivare inte anser sig ha några som helst osakliga löneskillnader, ett resultat som starkt kan ifrågasättas mot bakgrund av att flertalet lönekartläggningar verkar ha allvarliga kvalitativa brister.

Arbetsgivarnas bristfälliga arbete och respekt för lagkravet ger oss anledning att framföra ett antal krav på förändringar och förstärkningar av Diskrimineringslagen. Vill man tackla lönediskrimineringsproblemen på svensk arbetsmarknad måste man synliggöra löneskillnaderna, analysera dem och arbeta systematiskt för att åtgärda dem. Detta är vad lönekartläggning handlar om.

2. Inledning

Diskrimineringslagen ålägger en arbetsgivare att vart tredje år kartlägga och analysera löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Syftet med bestämmelserna är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män. Akademikerförbundet SSR anser att det är viktigt att arbetsgivare följer dessa bestämmelser.

Mer än hälften av Akademikerförbundet SSRs yrkesverksamma medlemmar arbetar inom landstingskommunala sektorn. Landsting och kommuner är stora offentliga arbetsgivare som självklart måste iaktta dessa bestämmelser. Frågan är om landsting och kommuner uppfyller lagens krav?

För att besvara frågan har Akademikerförbundet SSR under hösten 2012 undersökt om våra lokala fackliga företrädare anser att landsting och kommuner följer lagen.

2.1 Syfte

Förbundets syfte har varit att få en uppfattning om kommuner och landsting upprättar lönekartläggningar och om dessa innehåller de delar som anges i diskrimineringslagens lönekartlägningsbestämmelser. Avsikten har inte varit att granska själva lönerna eller lönesättningen av kvinnor och män som utför arbeten som är lika eller likvärdiga. Utan syftet har alltså varit att undersöka om kommuner och landsting följer bestämmelserna om lönekartläggning i diskrimineringslagen.

2.2 Metod

Undersökningen har skett genom att en elektronisk enkät med 24 frågor har skickats till förbundets lokala fackliga företrädare i kommuner och landsting. Om lokal facklig företrädare saknats har enkäten skickats till förbundets regionombud. I de fall det varken funnits lokal facklig företrädare eller regionombud har enkäten besvarats av en central ombudsman. Genom detta förfaringssätt har vi eftersträvat svar från samtliga 290 kommuner och 21 landsting (se nedan om svarsfrekvens).

Innan enkäten skickades fick de fackliga företrädarna information om att granskningen skulle ske. De uppmanades också att begära ut arbetsgivarens senast upprättade lönekartläggning med tillhörande arbetsvärdering och handlingsplan för jämställda löner.

Enkäten skickades till de fackliga företrädarna i oktober 2012. Frågorna besvarades därefter utifrån de underlag som inhämtats från arbetsgivaren. I enstaka fall, där något underlag inte inhämtats, har arbetsgivaren kontaktats direkt av den fackliga företrädaren för att kunna besvara

frågorna. De fackliga företrädarna uppmanade också att skicka in handlingsplaner för jämställda löner till förbundskontoret.

Som stöd för att besvara enkäten togs det fram ett omfattande webbaserat informationsmaterial om lönekartläggningsbestämmelserna. Detta informationsmaterial fanns tillgängligt för de fackliga företrädarna på förbundets hemsida.

Frågorna i enkäten följer i princip de krav som återfinns i lagen. De tar sikte på innehållet och kvalitén i de inhämtade underlagen. Några av frågorna avser användandet av och allmänna synpunkter på underlaget. Det har funnits fyra svarsalternativ på varje fråga – ja, nej, delvis eller vet ej. Det har också varit möjligt för de fackliga företrädarna att fritt kommentera varje fråga. Resultaten presenteras procentuellt och viss avrundning har skett.

2.3 Svarsfrekvens

Det finns 290 kommuner och 21 landsting i Sverige. Det har inkommit totalt 173 enkätsvar varav 157 berör kommuner och 16 berör landsting.¹ Det innebär att svarsfrekvensen för både kommuner och landsting är ca 56 procent. Uppdelat är svarsfrekvensen avseende landsting 76 procent och avseende kommuner 54 procent. Vi har dock valt att inte redovisa svaren för kommun och landsting var för sig, utan redovisar svaren för kommun och landsting gemensamt. Vi betecknar kommun och landsting gemensamt för arbetsgivaren i rapporten.

Som beskrivits ovan uppmanades de fackliga företrädarna att skicka in handlingsplaner för jämställda löner till förbundet. Det inkom ett 60-tal handlingsplaner för jämställda löner.

2.4 Bestämmelserna i diskrimineringslagen

Bestämmelserna om lönekartläggning finns i 3 kapitlet 10 -12 §§ diskrimineringslagen. Som tidigare beskrivits är syftet med dessa bestämmelser att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män.

För att uppnå detta syfte ska arbetsgivaren vart tredje år ska *kartlägga* och *analysera*:

- a) bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren och
- b) löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdiga.

¹ På Gotland finns inget landsting, utan region Gotland ansvarar för både kommunala och landstingskommunala uppgifter. I den sammanvägda statistiken har Gotland räknats en gång.

Arbetsgivaren ska också *bedöma* om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt *samband med kön*. Bedömningen ska särskilt avse skillnader mellan:

- a) kvinnor och män som utför arbete som är betrakta som lika och
- b) en grupp arbetstagare som utför arbete som är eller anses vara kvinnodominerat och grupp med arbetstagare som utför arbetet som är likvärdigt med sådant arbete men inte är kvinnodominerat.

Vidare ska arbetsgivaren vart tredje år *upprätta en handlingsplan för jämställda löner* och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen. Handlingsplanen ska ange vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att uppnå lika lön för arbete som är lika eller likvärdigt. Den ska också innehålla en kostnadsberäkning och en tidsplanering för de lönejusteringar som måste genomföras. Hur de planerade åtgärderna genomförts ska redovisas och utvärderas ska tas in i efterföljande handlingsplan. Skyldigheten att upprätta en handlingsplan för jämställda löner gäller inte för arbetsgivare med färre än 25 anställda.

Den fackliga organisationen har rätt till *samverkan* vid kartläggning, analys och upprättande av handlingsplan. För att detta ska vara möjligt ska arbetsgivaren förse en arbetstagarorganisation som har kollektivavtal med arbetsgivaren den information som behövs för att kunna samverka.

3. Förbundets analys

3.1 Vilka slutsatser medger materialet?

Inledningsvis bör betonas att enkätsvaren är våra fackliga företrädares bedömning av hur arbetsgivaren uppfyller lönekartläggningskravet i diskrimineringslagen. Vår analys utgår alltså inte från en strikt juridisk granskning av enskilda kommuners och landstings laglydnad. I vissa delar har enkätfrågorna gällt material som våra uppgiftslämnare troligen inte fått tillgång till och då återstår att kontrollera uppgifterna i dialog med respektive arbetsgivare. I andra delar handlar frågorna om de fackliga företrädarnas egna erfarenheter av lönekartläggningsarbetet, åsikter om vad som kan förbättras med mera. Här står materialet så att säga på egna ben.

Ett lönekartläggningsarbete innehåller ganska många steg. Ett första avgörande ställningstagande gäller hur och med vilken metod arbetet ska genomföras. Lagen ställer inte krav på att använda systematisk arbetsvärdering men för stora arbetsgivare är det i praktiken nödvändigt att använda någon typ av arbetsvärderingsmetod. Om man följer lagens ordning ska, något förenklat, först de avtal och den praxis som bestämmer vad arbetstagarna får i lön kartläggas och analyseras. Därefter ska en kartläggning av alla förekommande arbeten göras. Sedan avgörs vilka arbeten som kan betraktas som lika och likvärdiga. Utifrån en sådan gruppering ska sedan löneskillnaderna vid lika och likvärdigt arbete analyseras. Analyserna utgör grunden för beslut om åtgärder i en handlingsplan. När det är dags för nästa lönekartläggning ska den inledas med en utvärdering av nyssnämnda handlingsplan. Om det finns brister i de tidigare stegen fortplantar de sig genom de följande arbetsmomenten. Det är viktigt att ha detta i åtanke när man tolkar svaren i enkäten.

Till grund för de förslag som vi avslutningsvis presenterar ligger inte bara enkäten utan också en genomgång av ett 60-tal handlingsplaner för jämställda löner som skickats in i samband med besvarandet av enkäten. Härtill kommer de erfarenheter som förbundets ombudsmän och jurister gjort, när de haft anledning att granska enskilda arbetsgivares lönekartläggningar. I anslutning till de kommunala kollektivavtalens bestämmelser om lön anges att lagstiftningen om diskriminering ska beaktas. Kollektivavtalets lönebestämmelser bygger på samma steg i arbetet som lagen: kartläggning, analys och handlingsplan. Lönekartläggning är därför en fråga som är aktuell inför varje lönerrevision och som alla våra löneförhandlare kommer i kontakt med.

3.2 Respekteras lagen?

Även med beaktande av reservationerna ovan visar undersökningen att endast hälften av de kommunala arbetsgivarna hösten 2012 hade en aktuell lönekartläggning, se svaren på fråga 3. Med aktuell avses en lönekartläggning som färdigställts under de senaste tre åren, den tidsgräns

som anges i diskrimineringslagen. När det gäller kvaliteten är det enligt våra uppgiftslämnare vanligt med så stora brister att lönekartläggningen inte duger som underlag för bedömning om det finns osakliga löneskillnader. Svaren på frågorna 17 och 18 indikerar att många arbetsgivare underlåter att kartlägga förekomsten av likvärdiga arbeten och att ännu färre analyserar löneskillnaderna. I det inskickade materialet finns inte en enda lönekartläggning som fullt ut uppfyller lagens krav. Eftersom vi inte kontrollerat om materialet är fullständigt nöjer vi oss dock med slutsatsen att stora brister är vanligt förekommande. Våra uppgiftslämnares bedömningar är inte positiv, se svaren på fråga 22. Vilka förklaringar har våra uppgiftslämnare till att det fungerar så dåligt? Av inskickade kommentarer kan utläsas, att många arbetsgivare inte tycks ha klart för sig att de är skyldiga enligt lag att ta fram en kartläggning och analys av löneskillnader jämte en handlingsplan för jämställda löner. Det brister i kunskap om lagstiftningen men också om hur en lönekartläggning rent praktiskt ska genomföras. I det sammanhanget kan vi från förbundets sida konstatera att incitament för att höja kunskaperna hittills saknats. Det krävs också att det finns en effektiv tillsyn för att uppnå att arbetsgivare följer de aktuella bestämmelserna. Risker att bli föremål för ett vitesföreläggande på grund av bristande laglydnad har sedan 2009 varit försumbar.

Är lönekartlägningsreglerna ett hinder eller ett hot mot individuell lönesättning? Här har vi fått enstämiga och mycket tydliga svar. Ingen av våra uppgiftslämnare anser att bestämmelserna ska avskaffas. Ingen upplever att lönekartläggning är ett hinder för individuella löner. Många anser rentav att lönekartläggning är en förutsättning för att de individuella lönerna ska vara sakliga.

Den senare åsikten bör ses i ljuset av att de individuella lönekriterierna mera sällan analyseras, se svaren på fråga 11, något som framstår som en allvarlig brist om man vill säkerställa att kvinnors och män prestationer bedöms med samma måttstock. Här kan man dra slutsatsen att lagens bestämmelser skulle kunna göras tydligare och lägga större tyngd vid analys om kriterierna för bedömning av individen är könsneutrala eller - om man så vill - diskrimineringsfria. Man bör också fundera över om reglerna i något avseende kan göras enklare. Många tycker att det är besvärligt att ta fram en indelning i kvinnodominerade, mansdominerade och varken kvinno- eller mansdominerade yrkesområden och har inte så sällan missuppfattat hur indelningen ska användas. (se vidare under kapitel 4 En moderniserad lagstiftning- förbundets förslag).

I rättvisans namn måste framhållas att det finns kommuner och landsting, där våra fackliga företrädare anser att man arbetar seriöst och målmedvetet för att åtgärda osakliga löneskillnader. Hos sådana arbetsgivare är det inte ovanligt att man kommit överens med de fackliga organisationerna att revidera lönekartläggningen varje år. Man tillämpar alltså den tidsgräns som fanns i lagstiftningen före 2009, se fråga 4. I våra uppgiftslämnares kommentarer nämns också att arbetsgivare, när de ska

genomföra analysen av löneskillnader vid lika och likvärdigt arbete, är kritiska till att man bara är skyldig att åtgärda osakliga löneskillnader som beror på kön. Också här gör sig de kommunala kollektivavtalens principer gällande. Avtalen innebär att lön, utan någon begränsning till särskild diskrimineringsgrund, ska sättas på sakliga grunder.

Av särskilt intresse är om lönekartläggningen påvisat osakliga löneskillnader vid lika eller likvärdigt arbete. Som framgår av svaren på frågorna 16 och 19 har det varit fallet i 28 procent respektive 27 procent hos de arbetsgivare som omfattas av enkäten. Vi vet inte om det handlat om någon enstaka lön som rättats till eller om grupper av anställda som fått större lönepåslag.

Enligt statistik från SCB för tredje kvartalet 2012 arbetar cirka 1 049 400 arbetstagare i kommunerna (802 300) respektive och landstingen (247 100). Det innebär att var fjärde yrkesverksam i Sverige återfinns på denna del av arbetsmarknaden. Det är stark kvinnodominans i kommuner och landsting. Det säger sig självt att om någon sektor har möjlighet att föregå med gott exempel och aktivt verka för att minska lönegapet mellan könen så är det dessa offentliga arbetsgivare. Det är därför mycket allvarligt att en lagstiftning som tillkommit för att råda bot på osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män inte respekteras. När bristerna är stora får lagen sin motsatta effekt. Den konserverar lönediskriminerande strukturer.

3.3 De allvarligaste bristerna

När man studerar enkätsvar, kommentarer och handlingsplaner är det sex problem som ständigt återkommer.

- Facket får ingen insyn i arbetsgivarens hantering av lönekartläggningen, se frågorna 6 och 7.
- Arbetsgivaren förlitar sig i alltför stor utsträckning på konsulter.
- De kartlägningsverktyg som köps in och tillämpas leder inte till att osakliga löneskillnader upptäcks. Löneskillnader analyseras inte i tillräcklig utsträckning, se frågorna 8 och 9.
- Marknaden används genomgående och okritiskt som förklaring till mäns löner. Kvinnors lägre löner förklaras inte, se frågorna 14 och 18.
- Handlingsplanen för jämställda löner innehåller inte konkreta åtgärder för att justera osakliga löner, se frågorna 20 och 21.
- Lagens treårsintervall fungerar inte. Lönekartläggning måste genomföras oftare.

I de följande avsnitten presenterar vi vår analys av de påtalade problemen.

3.4 Samverkan

Samverkan är en förutsättning för att en lönekartläggning i så stor utsträckning som möjligt fånga upp viktiga aspekter i de arbeten som ska analyseras. Samverkan behövs också för att lönekartläggningens resultat ska få acceptans hos fackförbund och arbetstagare. Även om samverkan är ett krav i lagen så saknas sanktioner för det fall att samverkan uteblir. En kvalitativt bra samverkan innebär att det råder öppenhet under hela kartläggningsprocessen. Facket har, enligt vad som utvecklas i lagens förarbeten, rätt att delta i alla faser av arbetet inklusive frågan vilka beslut som ska tas i den handlingsplan för jämställda löner som arbetet ska leda fram till. När detta brister blir följden att de fackliga organisationerna ställs utanför analyser och beslut som har avgörande betydelse för de anställdas löner.

Endast arton procent av uppgiftslämnarna svarade ja på frågan om facket fått tillräckligt med underlag och information för att kunna delta i kartläggningsarbetet. Det vanliga tycks vara att kartläggningen genomförs en handläggare på personalavdelningen tillsammans med en konsult. Därefter presenteras resultatet i central samverkansgrupp, ofta inte förrän arbetet i princip är klart. Det handlar således om information, inte om samverkan och det blir i praktiken för sent för de fackliga företrädarna att påverka. Ett representativt enkätsvar är följande: "Vi har varit med på information. Vi kan ej påverka innehållet och har därmed ej medverkat ... Vi tycker att det är arbetsgivarens produkt."

Vi har fått in ett mycket stort antal beskrivningar av konsulternas roll i lönekartläggningsarbetet. Den dystra sanningen är att konsulter har tagit över det inflytande som facket borde ha. Det verkar inte vara ovanligt att konsulten, med sitt system styr processen och förklaringar till eventuella löneskillnader. Många arbetsgivare är bundna av flerårsavtal med konsultföretag. Lagreglerna har av allt att döma öppnat en lukrativ bransch för konsulter.

Dagens samverkansregler behöver förstärkas så att det blir en skyldighet för arbetsgivare att förhandla med facket inför viktiga beslut i lönekartläggningsprocessen. Det gäller vilket kartläggningsverktyg som ska användas, hur insamlingen av uppgifter om kraven i arbetet ska gå till och vilka lönejusteringar som ska göras. Det är inte konsulterna som ska avgöra om en viss löneskillnad är saklig eller inte. Det ska arbetsgivaren göra i samverkan med arbetstagarna och deras organisationer!

3.5 Lönekartläggningsverktyg och metoder

Som framgår av svaren på fråga 5 är det tre lönekartläggningsverktyg som dominerar marknaden: BAS, Lönevågen och MIA. Den information som lämnats i kommentarer till enkätsvaren och de handlingsplaner vi tagit del av tyder på att verktygen i varierande utsträckning har brister såväl i konstruktion som i tillämpning. Kritiken gäller alla steg i processen. Det påpekas att arbetsvärderingen tenderar att se identisk ut kommun efter

kommun när samma verktyg har använts. Flest kritiska kommentarer får Lönevågen.

En lönekartläggning ska omfatta alla anställda och det är arbetsgivarens ansvar att se till att alla arbeten omfattas av kartläggningen. Enligt svaren på fråga 12 är detta ett problem hos cirka hälften av arbetsgivarna. Som framgår under frågorna 13 och 15 lämnas chefer och specialbefattningar utanför kartläggning och analys. I fråga 13 efterfrågades specifikt om chefsbefattningar kartlagts på ett tillfredsställande sätt. Hos endast en tredjedel av arbetsgivarna var så fallet. Det verkar vara så att chefer är en bortglömd grupp i lönekartläggningssammanhang. Det förekommer också att man, utan stöd i lagen, infört en gräns på att det ska finnas minst tre anställda på en befattning för att den ska värderas. Ibland är gränsen fem anställda eller t.o.m. tio anställda. Sådana gränser utesluter i hög grad chefer och enligt enkätsvaren är det endast omkring trettio procent som anser att chefsbefattningarna kartlagts på ett tillfredsställande sätt. I fråga 15 var fokus om löneskillnader för chefsbefattningar överhuvudtaget hade analyserats. Hos endast två av tio arbetsgivare var så fallet. Det ger oss anledning att på goda grunder anta att det finns många "oupptäckta" osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män på chefsbefattningar som antingen är lika eller likvärdiga.

Det är också vanligt att indelningen i lika arbeten är för grov. Av förarbetena till lagen framgår det med all önskvärd tydlighet att det är innehållet i arbetsuppgifterna som ska vara styrande i kartläggningen av arbetena. Är skillnaderna i innehållet för stort så kan det knappast vara fråga om lika arbeten. När man sedan ska förklara löneskillnaderna inom en grupp med påstått lika arbete ger man förklaringen att de har olika arbetsuppgifter eller att det skiljer i ansvar. Då har man misslyckats redan i inledningen av arbetet – att bestämma vilka arbeten som kan betraktas som lika.

I fråga 9 efterfrågades om fackliga representanter ansåg att kriteriet "ansvar" definierades på ett sätt som kunde upplevas som objektivt eller könsneutralt. Endast 18 procent ansåg att ansvarskriteriet definierades könsneutralt. Även om en förhållandevis stor andel (38 procent) inte kunde svara på denna fråga, så är tendensen tydlig. Så länge som kriterier inte analyseras ur ett könsperspektiv och tillämpas lika, kan arbetsgivare inte med gott samvete hävda att det inte finns några osakliga löneskillnader på arbetsplatsen.

Lönekartläggningsverktyg bör vara kvalitetssäkrade ur diskrimineringssynpunkt och det gäller i lika hög grad tillämpningen. Det handlar om hur arbetsbeskrivningar utformas, vilka värderingsfaktorer som väljs och hur de viktas. Avgörande betydelse har insamlingen av information om kraven i de olika arbetena. Det finns en omfattande forskning om vilka aspekter i typiskt kvinnliga arbeten som riskerar att förbises och därmed bli ovärderade. Historiskt har arbetsgivare i vård- och

omsorgsyrken men också inom industri, handel och administration betraktat många av kraven i arbetet som medfödda egenskaper hos kvinnor (fingerfärdighet, noggrannhet, inlevelseförmåga, vårdinstinkter), något man inte behövde betala för.

Det är facket's uppgift att förvissa sig om att de arbetsbeskrivningar som ligger till grund för bedömning av kraven i arbetet vid behov kompletteras. Det kan man bara göra om samverkan fungerar och man får del av underlaget för värderingen. Det behövs en detaljerad kunskap om arbetsuppgifter och arbetsmiljö. Exempel: om det inte finns tydlig och utförlig information om hot, risker och påfrestningar i beskrivningen av en socialsekreterares arbete så blir arbetet inte rätt värderat vad gäller t ex psykisk stress.

Uppsättningen av faktorer/kriterier i lönekartlägningsverktyget måste vara sådan att den på ett balanserat sätt täcker innehållet i både kvinnodominerade och mansdominerade arbeten. Här finns stöd i domar från EU-domstolen. Viktningen ska grundas på verksamhetens mål. Om kärnverksamheten är att hjälpa människor i utsatta situationer kan inte ansvar för människor ges lägre vikt än andra typer av ansvar. Vår slutsats är att det behövs en uttrycklig bestämmelse i diskrimineringslagen att lönekartläggning ska ske med verktyg och metoder som är fria från diskriminering. I förarbetsuttalanden bör utvecklas hur man säkerställer en saklig bedömning av kraven i arbetet och av individens prestationer.

3.6 Marknaden som förklaring till löneskillnader

Av svaren på fråga 14 och 18 att döma är det endast en fjärdedel av arbetsgivarna som analyserat löneskillnaderna för lika arbete på ett tillfredsställande sätt och var femte arbetsgivare som fullt ut analyserar löneskillnader i likvärdiga arbeten. Nära trettio procent av uppgiftslämnarna uppger att arbetsgivaren inte analyserar sina löneskillnader för likvärdiga arbeten. I resterande fall så verkar det endast delvis ske en analys eller så kan man inte med säkerhet svara på frågan.

Av kommentarerna framgår att i de fall arbetsgivaren överhuvudtaget förklarar löneskillnader mellan likvärdiga arbeten, så uppges genomgående "marknaden" eller "marknadskrafterna" som förklaring. Även vid lika arbete förekommer marknaden som förklaring till löneskillnader. Det är svepande formuleringar ibland försedda med hänvisning till lönestatistik i hela eller delar av landet. Det handlar hela tiden om varför männen har högre lön trots likvärdigt arbete, inte om skälen till det lägre löneläget för kvinnorna. Det finns nästan inga exempel på att man t.ex. ställt sig frågan om hela löneskillnaden beror på den s.k. marknaden eller om det finns en kvardröjande undervärdering av ett arbete som traditionellt utförts av kvinnor. Vi vill illustrera sättet att argumentera med några citat från de handlingsplaner vi granskat.

En kommun i Stockholms län analyserar sina löneskillnader så här: **Parkarbetare och idrottsplatsarbetare** har högre medellön än de kvinnodominerade grupperna **barnskötare, elevassistenter, kockar/kokerskor, personliga assistenter, vårdbiträden, undersköterskor, verksamhetsledare LSS, vårdbiträden i hemtjänst och boendestödjare LSS**. Parkarbetarnas löner förklaras av marknadspåverkan. Deras löner ligger i nivå med andra stockholmskommuner.

En av de många kommuner som inte hittat något att åtgärda skriver som förklaring till löneskillnaderna: **"Vi tillämpar löneläget på arbetsmarknaden i riket i övrigt"**.

Ett landsting anför: **"Lönen kan inte avvika från lönestrukturen i andra landsting och hos andra aktörer på arbetsmarknaden"**.

Och så finns ett oräkneligt antal exempel på följande formuleringar:

Ingenjörer ligger i ett högre löneläge.

Löneläget för tekniker påverkas av marknadslöneläget.

Arbetsledares löneläge förklaras av marknaden.

Löneläget för yrkeslärare påverkas av marknaden

I inskickat material är det tydligt att förbundets yrkesgrupper såsom socialsekreterare och biståndshandläggare vid värderingen av kraven i arbetet hamnar i högre box/intervall – inte så sällan flera steg högre – än ovan nämnda grupper med högre medellön. Våra medlemmar kan lönemässigt trots sin akademiska utbildning återfinnas på samma lönenivå som t.ex. anläggningsarbetare. Och i det fallet behöver arbetsgivaren inte ens förklara sig, eftersom lagstiftningen endast påbjuder jämförelser vid likvärdigt arbete.

I en handlingsplan finns en uppmaning till de lönesättande cheferna som talar för sig själv. "Bevaka att alla löneskillnader kan förklaras med könsneutrala argument!" Det är med andra ord förklaringarna som ska bevakas, inte lönesättningen! Och då anser man uppenbarligen att det man kallar marknaden är en saklig och könsneutral förklaring.

Att det i vissa fall kan vara befogat att betala en högre lön än kraven i arbetet motiverar, måste accepteras och anses sakligt. Det handlar då om konstaterad brist på den kompetens arbetsgivaren behöver vid ett visst tillfälle. Men det är inte innebörden i ordet "marknad" i lönekartläggningarna. Marknad och marknadslöneläge betyder här normal lön för viss typ av jobb på svensk arbetsmarknad.

Marknadsförklaringarna fungerar som en blockad mot uppjustering av kvinnoyrkenas löner. Att rakt av hänvisa till vad andra arbetsgivare betalar är detsamma som att säga att undervärderingen av de kvinnodominerade yrkesområdena ska vara normen också i fortsättningen. Den ständiga och ofreflekterade hänvisningen till marknaden i löneskillnadsanalysen får till följd, att inget går att göra åt de könsbundna lönestrukturerna.

Skulle en rättslig precisering av det ”marknadsbegrepp” som ska få användas i analysen av löneskillnader kunna skapa en väg ut ur denna återvändsgränd? Det skulle i så fall ske genom anknytning till vad som enligt EU-domstolens rättspraxis är ett sakligt skäl för en högre lön. Vi tror att det skulle visa sig svårt att ändra på innebörden i ett etablerat begrepp med hjälp av juridisk argumentation. En rimligare lösning är att godta vad de kommunala arbetsgivarna ständigt upprepar: den lön man betalar till ingenjörer, hantverkare och andra mansdominerade yrkeskategorier är rätt lön. Man betalar som alla andra och det går inte att avvika från vad som är normal lönenivå på resten av arbetsmarknaden. Men fortfarande saknas förklaringar till varför kvinnorna ska betalas sämre! Alltså: flytta fokus till analysen av kvinnornas lägre löner. Vad beror de på?

Det är kvinnolönerna som är problemet, inte männens högre löner. Om stora mansdominerade yrkesgrupper ligger på viss lönenivå är det den lönenivån som speglar kraven i arbetet, inte den lägre lönenivå enligt vilken kvinnorna betalas. Det blir ett förvrängt perspektiv när mäns högre lön för likvärdigt arbete ska ses som massiva undantag från lönediskrimineringsförbudet. Fokus ska inte ligga på männen utan på kvinnorna. Då blir det genast svårare att förklara löneskillnaderna! Vem föreslår på fullt allvar att kvinnor i genomsnitt presterar mindre eller är mindre viktiga för utveckling av kommunernas och landstingens verksamhet? Vår granskning av inskickat material har gett oss insikten att det inte gagnar arbetet mot osakliga löneskillnader att fördjupa sig i lönestatistiken för manliga yrken. Analysen av löneskillnaderna ska handla om skälen till kvinnornas lägre löner. Det är egentligen självklart men behöver uppenbarligen förtydligas i lagtexten.

3.7 Handlingsplan för jämställda löner

I handlingsplanen för jämställda löner ska arbetsgivaren sammanfatta de fakta, brister eller andra omständigheter som har uppdagats i lönekartläggningen. Här ska planering och beslut om åtgärder presenteras. Det kan röra sig om allt från justering av osakliga löneskillnader till kompetensutveckling och rekryteringsrutiner för att få fram fler kvinnor till chefspositioner eller specialistfunktioner. Vid sidan av åtgärder ska handlingsplanen även innehålla uppgift om tidpunkt för lönejusteringar samt kostnadsberäkningar. En handlingsplan ska upprättas även om arbetsgivaren inte har hittat några osakliga löneskillnader.

Endast en dryg tredjedel av de svarande har uppgett att det finns en handlingsplan för jämställda löner. Utifrån lönestatistik och förbundets erfarenhet av lönesättningsrutiner i kommuner och landsting framstår det som synnerligen osannolikt att så stora arbetsgivare - med så många befattningar och anställda - inte behöver vidta några som helst åtgärder för att främja jämställda löner. Om det finns någon i enkäten ställd fråga där man kunnat förvänta sig en hög andel jakande svar, så är det just frågan om det upprättats en handlingsplan. Här har endast 36 procent svarat ja på

frågan om arbetsgivaren upprättat en handlingsplan för jämställda löner, se fråga 20. Hur ska man då tolka svaren?

Frånvaron av handlingsplan behöver inte betyda att ingenting görs. I en kommentar anges att osakliga löneskillnader rättas till när de upptäcks. Men vi har i materialet också sett många exempel på att kartläggningen är så grov och analysen så övergripande att det resulterat i att man inte "upptäckt" något som behöver åtgärdas. Det är mot denna bakgrund inte särskilt förvånande att endast 12 procent svarar ja på frågan om handlingsplanen från den tidigare lönekartläggningen utvärderats inför arbetet med den aktuella kartläggningen (fråga 21). Det är viktigt att handlingsplanerna följs upp och utvärderas för att skapa kontinuitet och åstadkomma resultat.

Enligt enkätsvaren skulle det således hos drygt en tredjedel finnas en handlingsplan. Det är dock tveksamt om siffran i verkligheten är så hög. Det finns dokument som arbetsgivaren benämner handlingsplan utan att det är en handlingsplan enligt lagens definitioner. Av kommentarer och inskickat material kan utläsas att arbetsgivare utfäster sig att vidta åtgärder längre fram utan närmare tidsangivelse, att kartläggningsarbetet ska fortsätta, att skevheterna ska tas upp i samband med lönerevisionen osv. I ett fall består handlingsplanen av en redovisning av fackets kritiska synpunkter på arbetsgivarens lönekartläggning. En i lagens mening fullgod handlingsplan med tids- och kostnadsberäkningar tycks vara sällsynt. I en kommentar upplyses om att handlingsplan visserligen finns men att den inte följs.

Materialet ger oss anledning att tro att många arbetsgivare vill koppla justeringen av osakliga löneskillnader till lönerevisionen. Det innebär att man inte ser det som en rättsfråga utan som en intresse- och förhandlingsfråga.

3.8 Treårsregeln

När diskrimineringslagen trädde i kraft den 1 januari 2009 ändrades intervallet för lönekartläggning från ett till tre år. Treårsregeln har kritiserats både av DO och av fackförbunden med hänvisning till att förändringen urholkat syftet med lönekartläggningsbestämmelserna som ju är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan könen. Idag kännetecknas arbetslivet av stor rörlighet och hög förändringstakt. Man byter jobb, gamla befattningar försvinner och nya tillkommer. En lönekartläggning åldras snabbt och efter tre år är uppgifterna inaktuella. Hela arbetet måste göras om, vilket blir både dyrt och ineffektivt för arbetsgivaren.

Vi ser mycket tydligt att lönekartläggningen hamnat i en sidofåra, utanför den arena där löner sätts och justeras. Nedprioriteringen av lönekartläggningsarbetet syns också på annat sätt. Det är inte precis någon hög växel i arbetet. Arbetsgivaren tar ofta minst ett år på sig för att genomföra lönekartläggningen. När den så är klar beslutas att den ska gälla för de kommande tre åren. När dessa år löpt ut börjar man arbeta på en ny

osv. Det betyder att det i praktiken handlar om fyraårs- och femårsintervaller snarare än lagens treårsintervall.

Det framgår emellertid också av enkätsvaren, se fråga 4, att en del arbetsgivare har insett att man måste ta fram sitt analysunderlag med tätare intervall. Lönekartläggningen revideras då varje eller vartannat år. Det är den kommande lönerevisionen som styr tidpunkten för arbetet. Här finns utan tvekan ett faktiskt behov och intresse hos arbetsgivare som man kan bygga vidare på. Man kan sammanfatta det på följande sätt: Ingen arbetsgivare klarar sig utan kartläggning och analys av vad de anställda får i lön. Frågan blir då dels vilka kvalitetskrav analysen måste uppfylla för att diskriminering ska upptäckas, dels hur man ska kunna koppla handlingsplanen till lönerevisionen i syfte att effektivisera arbetet och ge det ökad legitimitet.

4. En moderniserad lagstiftning – förbundets förslag

4.1 Ska alla diskrimineringsgrunder omfattas?

En statlig utredare arbetar med att se över bestämmelserna om aktiva åtgärder. Uppdraget ska redovisas senast den 1 november 2013. I kommittédirektiven (Dir. 2012:80) anges att utredaren ska ta ställning till vilken omfattning reglerna om aktiva åtgärder ska ha. Bakgrunden är att det tidigare förts fram förslag på att aktiva åtgärder skulle gälla fler diskrimineringsgrunder än kön, etnisk tillhörighet, religion och trosuppfattning.

I vår undersökning har framkommit indikationer på att ålder, etnisk tillhörighet och funktionsnedsättning kan ha negativ påverkan på lönen. Det finns omfattande forskning om att kön i kombination med andra diskrimineringsgrunder såsom etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning eller ålder skapar särskilt utsatta positioner. Att vara kvinna och arbeta deltid eller utnyttjas i visstidsanställningar utan att få ett fast jobb är ytterligare ett exempel på att flera diskrimineringsgrunder kan förstärka varandra. Det finns en särskild lagstiftning om diskriminering av visstids- och deltidsanställda. Det finns ingen anledning att deras problem ska lämnas utanför det aktiva arbetet för jämställda löner.

Lönestatistiken ger belägg för att ålder från 50 år och uppåt inte tycks vara det bästa argumentet för högre lön samtidigt som ålder i lönekartläggningarna ibland anförs som en skälet till mäns högre löner. I många fall kan man anta att ålder inte är en könsneutral förklaring. Det finns dessutom inte stöd i kollektivavtalen för att låta ålder bestämma lön på det här sättet.

I den pågående utredningen är det viktigt att ta ställning till om det innebär en risk att arbetet mot könsdiskriminerande löner försvagas, ifall arbetsgivare ska ha alla diskrimineringsgrunder i åtanke vid analysen av lönekriterier och löneskillnader. Ett utvidgat krav på analys får inte heller medföra att arbetsgivare åläggs att registrera svensk eller icke-svensk bakgrund, religion, sexuell läggning, funktionsnedsättningar hos de anställda osv. Såvitt vi kan bedöma innebär inte en utvidgning av analyskravet att det blir aktuellt.

Materialet för en bredare analys - i form av grupperingar i lika och likvärdigt arbete plus uppgifter om alla anställdas löner - finns på plats. Det blir rentav en förenkling såtillvida att arbetsgivare inte behöver ta ställning till vilka arbeten som är kvinnodominerade respektive icke kvinnodominerade, något som många tycker är krångligt. Man kan gå direkt på frågan om löneskillnaderna vilar på saklig grund och säkerställa att det inte finns samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Ett starkt skäl för att utvidga analyskravet är att man därmed ansluter sig till värdegrunden i kollektivavtalen som i varierande ordalag ger uttryck för att löner ska vara sakliga och fria från diskriminering.

4.2 Vad behöver förtydligas i lagtexten?

Först bör framhållas att det, med hänsyn till konsultmarknaden, finns behov av att i lagen ange att kartläggningsverktyg och analysmetoder ska vara könsneutrala - eller om man väljer att utvidga kartläggningskravet enligt ovan - fria från diskriminering. Det ska finnas möjlighet att få en rättslig granskning i tvist om verktyg och metoder uppfyller detta krav.

Diskrimineringslagens kartläggningsbestämmelser nämner uttryckligen det som speglar kraven i arbetet - kalla det svårighetsgraden - genom begreppen lika och likvärdigt arbete. Dessa begrepp har stöd i ett antal internationella konventioner och i EU-rätten och ligger fast. Här behövs dock ett tillägg i lagtexten. Beträffande lönejämförelserna måste framgå att jämförelser också ska göras när ett lägre värderat arbete ges högre lön än ett högre värderat arbete. Då finns ju särskild anledning att kritiskt granska skälen till löneskillnaden.

Lönekartläggningsreglerna har tillkommit för att synliggöra löneskillnader som beror på att likvärdiga krav i arbetet värderas lägre när det är kvinnor som utför arbetet. Det kan också handla om att kriterier för den individuella lönesättningen tillämpas på ett sätt som innebär att möjligheten att nå högre lön skiljer mellan könen. Den goda tanken är att när analysen visar på osakliga löneskillnader så får arbetsgivaren ett beslutsunderlag för att åtgärda problemen.

Som vi utvecklat i avsnittet om marknaden måste det bli tydligt i lagtexten att analysen av löneskillnader ska ske med fokus på att granska skälen till kvinnors och kvinnodominerade yrkesområdets lägre lönenivåer.

Jämförelsepersonernas och jämförelsegruppernas lönenivåer är i de allra flesta fall normen för vad man i detta sammanhang kan kalla normal lönenivå.

Eftersom individuella löner tillämpas på allt större delar av arbetsmarknaden är det naturligt att denna förändring också speglas i lagtexten. Lönekriterierna för bedömning av individen ska vara sakliga och ge arbetstagare oavsett kön samma möjlighet till löneutveckling.

4.3 Samverkan i kombination med förhandlingskyldighet

Idag tycks det vanliga förfarings sättet vara att arbetsgivaren kallar facket till information när lönekartläggningen är klar eller nästan klar. Det är då informationsreglerna i MBL som tillämpas, inte samverkansbestämmelserna i diskrimineringslagen. Det finns ingen anledning att ta bort reglerna om samverkan. Man måste däremot diskutera hur de ska kunna fås att fungera bättre. Ett ofta påpekat problem är att det saknas sanktioner, när en arbetsgivare underlåter att samverka.

Vi menar i att det finns ett värde i att luta sig mot de vanliga arbetsrättsliga reglerna också när man reglerar hur kontakter mellan arbetsgivarsidan och arbetstagersidan ska gå till vid lönekartläggning. Vårt förslag är att föreskriva en primär förhandlingskyldighet för arbetsgivare beträffande valet av lönekartläggningsverktyg, former för kartläggningens genomförande och inför fastställande av handlingsplanen. Därmed införs också en skadeståndssanktion vid underlåtenhet att förhandla.

4.4 Tidpunkt för lönekartläggningen

Treårsregeln har underminerat lagens legitimitet och måste ändras om lönekartläggningen ska få den praktiska betydelse som lagstiftningen syftar till. Man kan överväga en återgång till den tidigare ettårs-regeln, komplettera treårsintervallet med en årlig skyldighet att revidera lönekartläggningen eller koppla lönekartläggningskravet till tidpunkten för lönerevision. Oavsett vilket alternativ man väljer, bör det ges möjligheter till branschanpassning genom kollektivavtalslösningar. Det väsentliga är att lönekartläggningsarbetet inte bedrivs i en "sidofåra" utan finns aktuellt i den "huvudfåra" där löner bestäms.

Det framstår som en effektivitetsvinst att samordna lönekartläggning och lönerevision. Och det är också på det sättet en del arbetsgivare resonerar, när de formulerar sin handlingsplan som en information eller ett underlag inför kommande löneförhandlingar. Det synsättet får dock inte innebära att hela frågan om justering av osakliga löneskillnader lämnas över till de förhandlande parterna. Den mister då sin karaktär av rättsfråga och blir en renodlad förhandlingsfråga. I lagen ska också fortsättningsvis anges vad handlingsplanen ska innehålla. Och det handlar då inte bara om redovisning av lönekartläggningens resultat utan också, i förekommande fall, om hur stora lönejusteringar som ska genomföras. Resultatet måste också följas

upp efter lönerevisionen. Självklart ska lönejusteringar i syfte att åtgärda diskriminering vara prioriterade.

4.5 Förslag

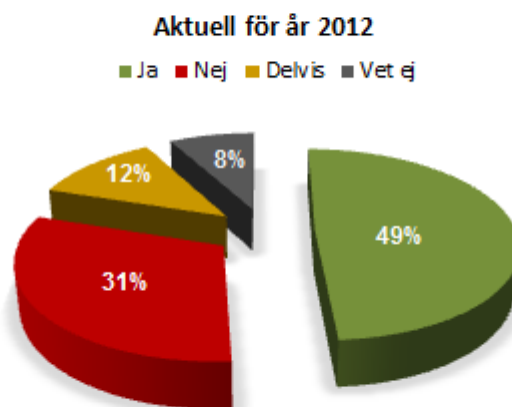
- Utred effekterna av att låta lönekartlägningsreglerna omfatta alla diskrimineringsgrunder, inklusive diskriminering av deltids-och visstidsanställda
- Ange i lagtexten att lönekartlägningsverktyg och metoder ska vara fria från diskriminering
- Ange i lagtexten att analysen av löneskillnaderna ska omfatta även lägre värderade men bättre betalda arbeten
- Förtydliga bestämmelserna om analysen av löneskillnader. Klargör att fokus i analysen ska ligga på kvinnornas lägre löner.
- Skriv in i lagtexten att kriterierna för individuell lönesättning ska vara sakliga.
- Slop treårsregeln och koppla lönekartlägningskravet till lönerevisionen.
- Inför primär förhandlingsskyldighet om metod, genomförande och åtgärder i lönekartlägningsarbetet.

5. Enkäten med svar

Här redovisas frågorna som ställdes i enkäten. Varje fråga åtföljdes av en mer förklarande text för att underlätta förståelsen av innebörden av frågan. Fråga 1 och 2 var av teknisk karaktär. För varje fråga anges svarsfrekvensen.

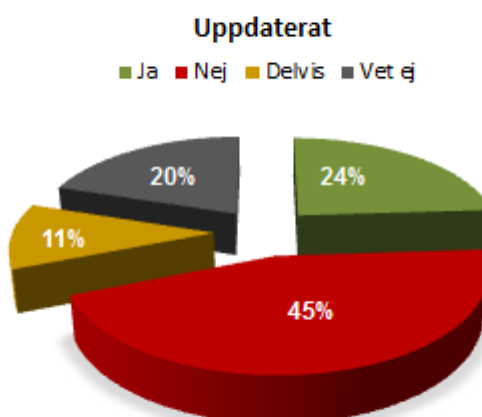
Fråga 3 – Är lönekartläggningen aktuell?

Arbetsgivaren har en skyldighet att minst vart tredje år kartlägga och analysera löneskillnader mellan kvinnor och män. Andelen svarande - 173.



Fråga 4 – Utvärderas/ uppdateras lönekartläggning årligen?

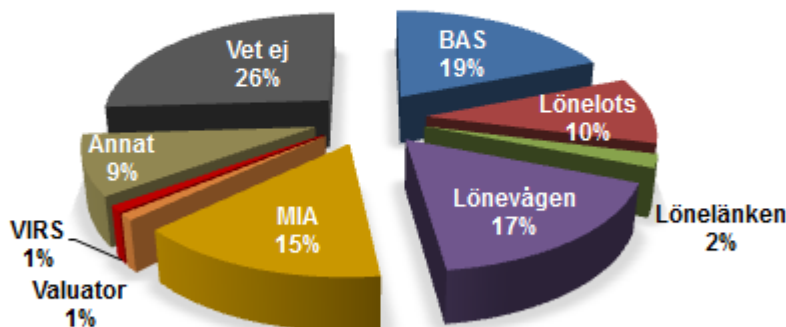
Detta är inget lagkrav men med tanke på att en kartläggning gäller tre år framåt i tiden så hinner många uppgifter i kartläggningen snabbt bli föråldrade. Därför utvärderas och uppdateras lönekartläggningen årligen hos många arbetsgivare. Andelen svarande - 173.



Fråga 5 – Vilket lönekartläggningsverktyg har kommunen/landstinget använt sig av?

För att arbetsgivaren ska kunna kartlägga svårighetsgraden för kommunen/landstingets alla arbeten, behöver arbetsgivaren genomföra en arbetsvärdering. Olika stödverktyg med konsultstöd finns idag på marknaden. Vilket stöd som arbetsgivaren har valt brukar framgå av lönekartläggningens inledande avsnitt. Andelen svarande - 163.

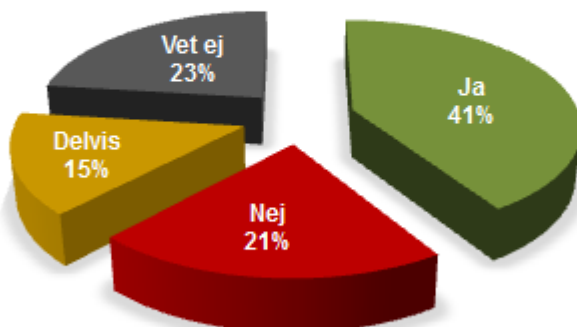
Lönekartläggningsverktyg eller liknande stöd



Fråga 6 – Har lönekartläggningen utarbetats i samverkan med fackliga motparter?

Om samverkan har skett med fackliga motparter så brukar det framgå i inledningen till kartläggningen. Oftast har dessutom fackliga representanter skrivet under själva lönekartläggningen. Andelen svarande - 170.

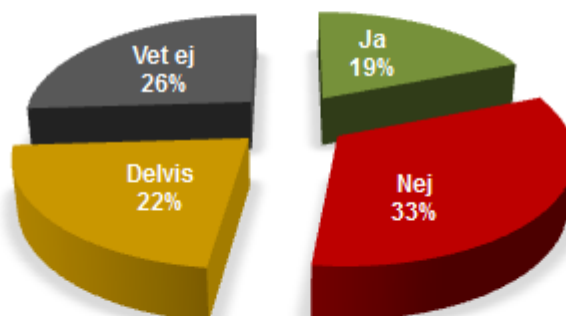
Samverkan



Fråga 7 – Anser du att ni eller de fackliga företrädarna som representerar Akademikerförbundet SSR, fått tillräckligt med underlag eller information för att kunna vara med i kartlägnings-, analysarbetet och vid upprättandet av handlingsplanen för jämställda löner?

Det kan röra sig om information om hur arbetsvärderingen gått till, hur viktningen har gått till, uppgifter om löner och motiveringar till löneskillnader. Andelen svarande - 167.

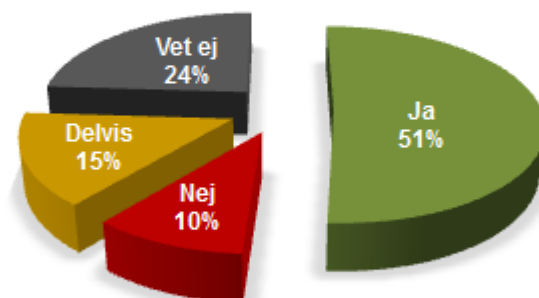
Information vid samverkan



Fråga 8 – För att kunna kartlägga de olika svårighetsgraderna som finns i olika arbeten, ska befattningarnas svårighet kartläggas. Det ska göras med beaktande för krav vad gäller kunskap/färdigheter, ansvar, ansträngning samt arbetsförhållandena. Utgår arbetsgivarens lönekartlägningsverktyg från dessa eller motsvarande krav?

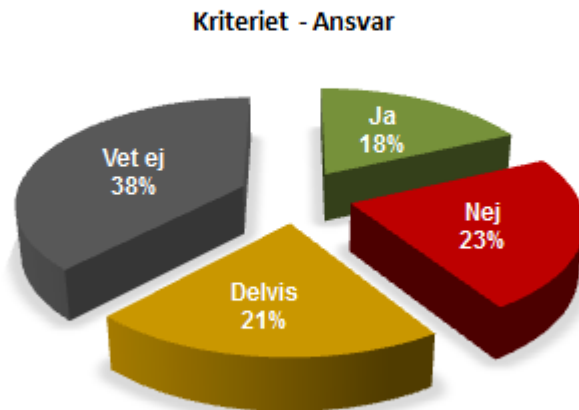
Dessa begrepp regleras i Diskrimineringslagen. Observera att det finns andra begrepp som kan motsvara dessa kriterier. De begrepp som lönekartläggningen är uppbyggd kring, brukar framgå av lönekartläggningens inledande avsnitt. Andelen svarande - 163.

Följer arbetsvärderingsverktyget gundkraven i Diskrimineringslagen?



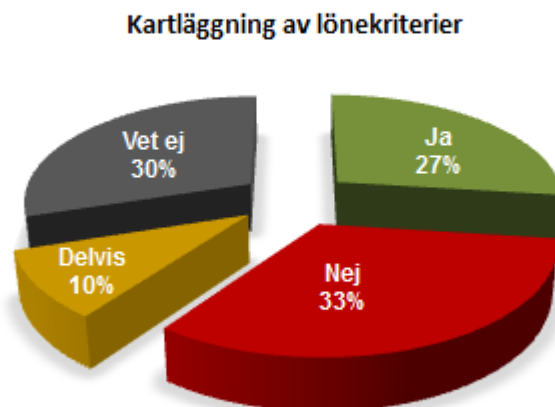
Fråga 9 – Framgår det av lönekartläggningen eller arbetsvärderingen om kriteriet ansvar definierats på ett sätt som återspeglar den form av ansvar som är typiskt för kvinnodominerade arbeten?

Till exempel: Ansvar kan definieras eller förtydligas genom ansvar för ekonomi, budget eller projekt. Det är viktigt att definitionen av ansvar, även inbegriper ansvar för människors liv, hälsa och välbefinnande för att inte osynliggöra de krav som finns i många kvinnodominerade arbeten. Andelen svarande - 164.



Fråga 10 – Framgår det av lönekartläggningen om arbetsgivaren kartlagt kommunens/landstingets lönekriterier?

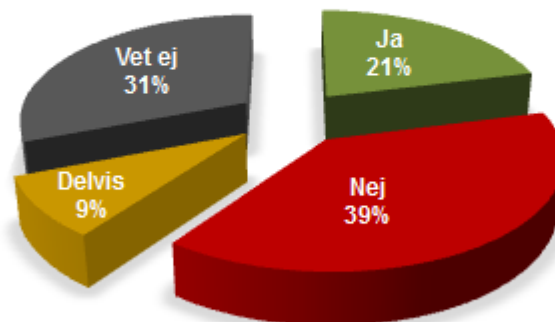
Information om det brukar framgå av lönekartläggningens inledande avsnitt. Andelen svarande - 162.



Fråga 11 – Framgår det av lönekartläggningen om arbetsgivaren analyserat kommunens/landstingets lönekriterier?

Med analys avses att arbetsgivaren ska granska om lönekriterierna är könsneutrala till sin utformning och tillämpning. Andelen svarande - 160.

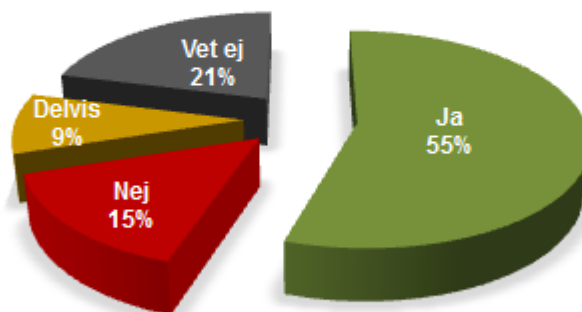
Analys av lönekriterier



Fråga 12 – Innehåller lönekartläggningen en förteckning över alla arbeten/befattningar i kommunen/landstinget?

Med lika arbete avses att innehållet i arbetsuppgifterna är lika eller i det närmaste lika. Det får således inte vara några större skillnader. Dessa arbeten ska redovisas i en förteckning. Av förteckningen bör det också gå att utläsa vilka medel/medianlöner som kvinnor och män har som utför samma (lika) arbete. Andelen svarande - 159.

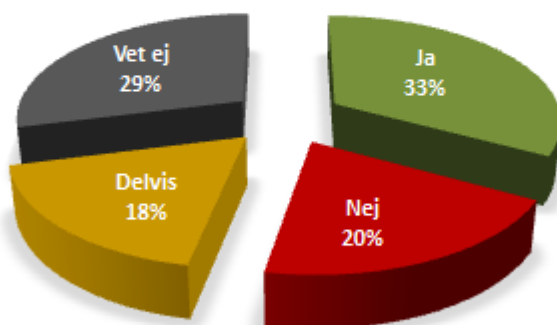
Kartläggning av lika arbeten



Fråga 13 – Har chefsjobb (arbetsledande befattningar) kartlagts på ett tillfredsställande sätt?

Det förekommer att chefsjobb undantas i sin helhet i lönekartläggningar eller grupperas samman på ett sätt där det finns fog att anta att det inte kan röra sig om lika arbeten längre. Andelen svarande - 157.

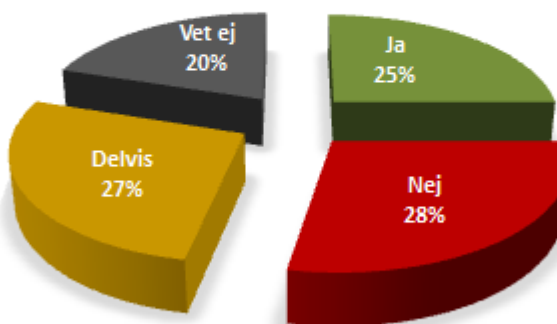
Kartläggning av chefsjobb



Fråga 14 – Har löneskillnader mellan kvinnor och män med arbeten som är att betrakta som lika analyserats, dvs. förklarats på ett godtagbart sätt?

Det anses i normalfallet inte tillräckligt att förklara löneskillnader med att i övergripande ordalag hänvisa till att man betalar enligt kollektivavtal eller med hänsyn till prestation. En noggrannare förklaring än så bör finnas. Observera att de argument som arbetsgivaren använder ska kunna förklara hela löneskillnaden och inte bara delar av den. Andelen svarande - 155.

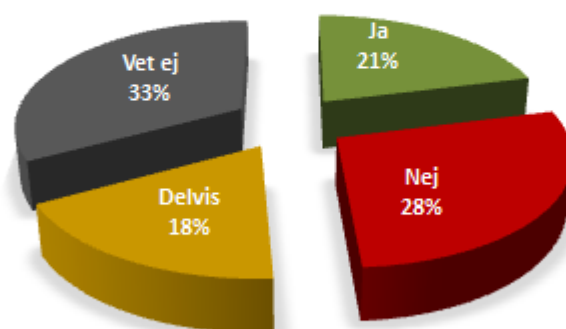
Analys för lika arbeten



Fråga 15 – Har löneskillnader mellan kvinnliga och manliga chefer som innehar chefsjobb som anses vara lika analyserats, dvs. förklarats på ett godtagbart sätt?

Det anses i normalfallet inte tillräckligt att förklara löneskillnader med att i övergripande ordalag hänvisa till att man betalar enligt kollektivavtal eller med hänsyn till prestation. En noggrannare förklaring än så bör finnas. Observera att de argument som arbetsgivaren använder ska kunna förklara hela löneskillnaden och inte bara delar av den. Andelen svarande - 155.

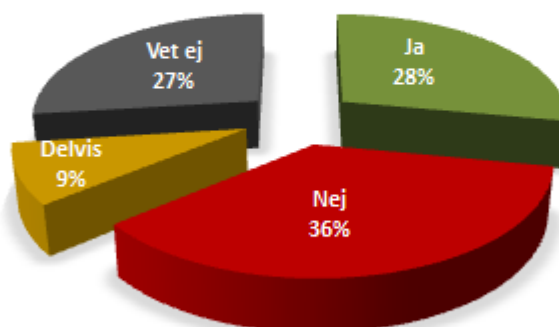
Analys av löneskillnader för chefsjobb



Fråga 16 – Har det framkommit om det finns osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika arbeten?

Med osakliga löneskillnader avses här löneskillnader mellan kvinnor och män som utför samma (lika) arbete men där kommunens/landstingets lönekriterier och lönepolicy (bestämmelser och praxis) inte kan förklara hela löneskillnaden. Information om detta bör återfinnas i handlingsplanen för jämställda löner. Andelen svarande - 154.

Osakliga löneskillnader för lika arbeten

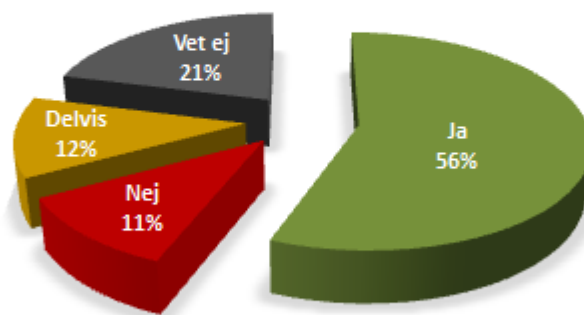


Fråga 17 – Har arbetsgivaren kartlagt förekomsten av likvärdiga arbeten?

Kartläggning och analys av likvärdiga arbeten Med likvärdiga arbeten avses arbeten/befattningar som sammantaget har samma svårighetsgrad som andra arbeten trots att det, innehållsmässigt, rör sig om helt olika arbeten. T.ex. så har Arbetsdomstolen kommit fram till att arbetena som barnmorska och sjukhustekniker på en arbetsplats kunde betraktas som likvärdiga efter en sammantagen bedömning av kraven i arbetet (krav på kunskap/färdighet, krav på olika typer av ansvar, krav på ansträngning och arbetsförhållanden). Arbetsgivaren ska i samband med det också fastställa vilka arbeten/befattningar som är kvinnodominerade respektive icke kvinnodominerade?

Ett arbete är att betrakta som kvinnodominerat om minst 60 procent är eller brukar vara kvinnor. Andelen svarande - 154.

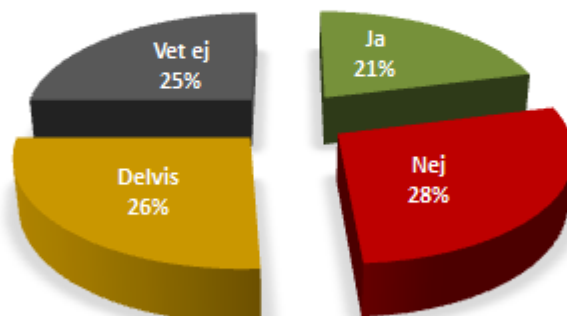
Kartläggning av likvärdiga arbeten



Fråga 18 – Har löneskillnader mellan likvärdiga arbeten analyserats dvs förklarats på ett godtagbart sätt?

Det anses i normalfallet inte tillräckligt att förklara löneskillnader med att i övergripande ordalag hänvisa till att man betalar i enlighet med kollektivavtal eller genom att hänvisa till marknadskrafterna. Andelen svarande - 154.

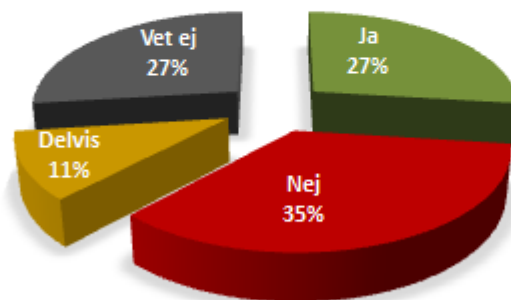
Analys löneskillnader - likvärdiga arbeten



Fråga 19 – Har det framkommit om det finns osakliga löneskillnader för likvärdiga arbeten?

Med osakliga löneskillnader avses här, att arbetsgivarens lönekriterier eller lönepolicy (samt eventuellt andra bestämmelser och praxis om löner) inte kan förklara hela löneskillnaden mellan de kvinnodominerade arbetena i förhållande till de mansdominerade- eller könsblandade arbetena. Information om detta bör återfinnas i handlingsplanen för jämställda löner. Andelen svarande - 150.

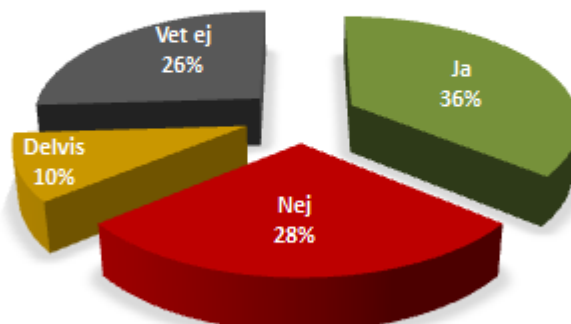
Förekommer osakliga löneskillnader för likvärdiga arbeten?



Fråga 20 – Har arbetsgivaren upprättat en handlingsplan för jämställda löner?

Att upprätta en handlingsplan innebär att arbetsgivaren sammanfattar de fakta, brister eller andra omständigheter som har uppdagats i lönekartläggningen och planerar samt vidtar åtgärder. Det kan röra sig om allt från justering av osakliga löneskillnader till kompetensutveckling och rekryteringsrutiner för att få fram fler kvinnor till chefspositioner eller specialistfunktioner. Andelen svarande - 153.

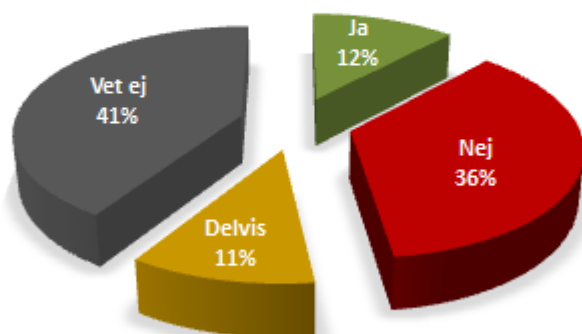
Upprättat handlingsplan



Fråga 21 – Har handlingsplanen från er tidigare lönekartläggning utvärderats inför arbetet med den aktuella lönekartläggningen?

En handlingsplan ska också ligga till grund för den därpå följande lönekartläggningen. Därför bör arbetet med den nya lönekartläggningen starta med utvärdering av den gamla handlingsplanen. Andelen svarande - 152.

Utvärdering av handlingsplan

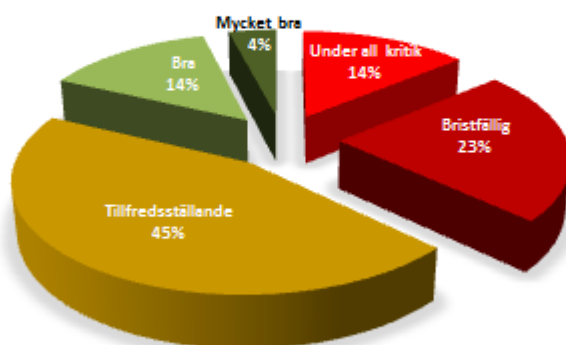


Fråga 22 – Vilken är din sammantagna uppfattning om arbetsgivarens lönekartläggning? Min arbetsgivare har en:

- Lönekartläggning som är under all kritik
- Bristfällig lönekartläggning (den lever med stor sannolikhet inte upp till lagens krav)
- Tillfredsställande lönekartläggning (den lever möjligen upp till lagens krav men inte så mycket mer)
- Bra lönekartläggning
- Genomarbetad och mycket bra lönekartläggning

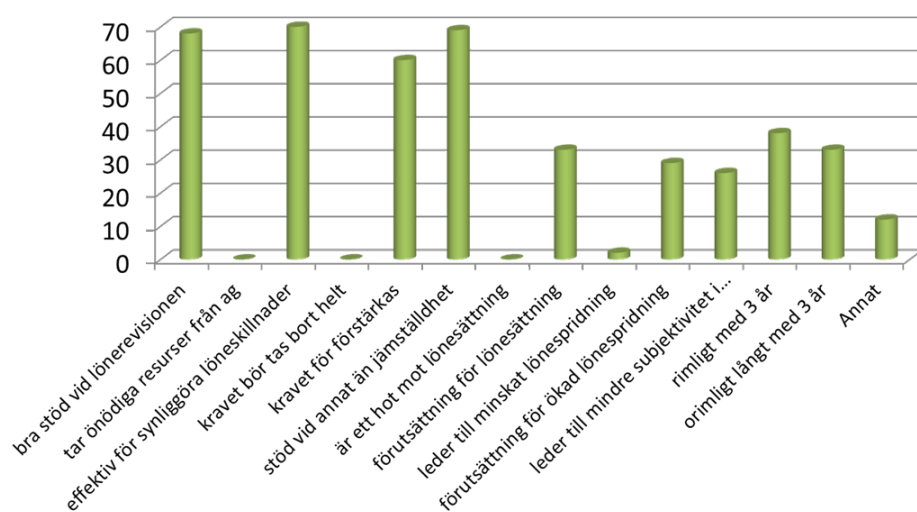
Andelen svarande - 138.

Sammantagen bedömning



Fråga 23 – Vilket av följande påståenden om lönekartläggningen m.m. kan du instämma i?

Här gavs fjorton svarsalternativ att välja mellan och svarandena kunde markera ett valfritt antal svar (svar i procent). Andelen svarande – 141. Av tekniska skäl har det ej varit möjligt att rensa för dubbla svar från samma kommun eller landsting. Svaren är dock så pass entydiga att de ändå redovisas i sin helhet.



Akademikerförbundet SSR är Sveriges ledande samhällsvetarförbund. Vi är det fackliga yrkesförbundet för beteendevetare, ekonomer, personalvetare, socionomer och andra samhällsvetare. Medlemmarna arbetar i såväl offentlig som privat sektor. Många är också egenföretagare eller chefer.

Vi är partipolitiskt obundna men tar tveklöst ställning i de frågor som rör medlemmarnas anställning, arbetsmarknad, utbildning och möjlighet till professionell yrkesutövning. Med 62 000 medlemmar är vi det fjärde största förbundet i Saco.

Passion för profession, engagemang, mångfald, jämställdhet och jämlikhet är några nyckelord i förbundets värdegrund. De är vägledande för vårt lokala och centrala arbete. Vår vision är ett samhälle och ett arbetsliv som tillvaratar, utvecklar och värderar akademisk kompetens.