

SKTFs utökade undersökning om personalchefers syn på lönekartläggning.

Lönekartläggning behövs!

(Uppdaterad version)



Mars 2008

Inledning

SKTF har under många års tid hävdad, och jobbat för, att lönekartläggning är ett viktigt instrument för att synliggöra osakliga löneskillnader. Nu ser vi att vi haft rätt.

I denna undersökning bland personalchefer i alla landets kommuner och landsting som SKTF genomfört visar resultatet att ett stort flertal av kommuner och landsting, över 80 procent, genomför lönekartläggning. Resultatet är att man faktiskt hittar osakliga löneskillnader. Av de kommuner och landsting som gjort lönekartläggning uppger drygt hälften att de hittat osakliga löneskillnader och av dessa så har drygt 97 procent upprättat en handlingsplan.

Det mest glädjande är att personalcheferna i kommuner och landsting anser att lönekartläggning är ett bra verktyg för att nå jämställda löner. Över 84 procent av de tillfrågade tycker det.

Nästan 90 procent uppger att de gjort kartläggningen i samverkan med de fackliga organisationerna. Det är väldigt positivt. För att få effekt måste arbetet med att få bort osakliga löneskillnader drivas partsgemensamt, fack och arbetsgivare tillsammans.

Undersökningen visar att stora kommuner och landsting inte är sämre än mindre kommuner på att genomföra kartläggningar vilket visar att metoden också passar stora arbetsgivare.

Man kan heller inte hävda att lönekartläggning och individuell lönesättning står i motsats till varandra. Kommuner och landsting är genom sina avtal föregångare när det gäller individuell lönesättning. Det går att både genomföra ett gediget arbete för att motverka osakliga löneskillnader och att arbeta för individuella löner - samtidigt. I motsats till dem som anser att lönekartläggning inte fungerar anser vi att det inte finns någon motsättning mellan att se till att lönerna är jämställda och samtidigt jobba med och utveckla kvinnors karriärutvecklingsmöjligheter på arbetsplatserna. Både och är nödvändigt om vi ska nå ett mer jämställt och mindre könsuppdelat arbetsliv.

Lönekartläggning är till för att hitta individuella skillnader som är osakliga. Sedan krävs det självklart att parterna på arbetsmarknaden gemensamt arbetar för att rätta till de osakliga löneskillnader som upptäcks. En viktig del i det är att aktivt arbeta med bland annat lönesamtal och utvecklingssamtal. Ytterligare en viktig del är partsgemensam lönestatistik, som i nuläget finns för offentliga verksamheter. Partsgemensam lönestatistik är ett viktigt instrument eftersom det gör hela lönesystemet lättare att överblicka och att osakliga löneskillnader inte kan döljas.

Vi tänker inte ge oss i fråga om lönekartläggning som ett viktigt verktyg för att nå en bit på vägen mot ett mer jämställt arbetsliv. Vi har kämpat länge och ser nu att vi når resultat inom vår egen sektor.

Vi är för ett arbetsliv fritt från könsmässig lönesättning, där man värdesätts utifrån kompetens och ansvar och där individuella prestationer tillåts få genomslag i lönen. Det är vår förhoppning att alla arbetsgivare inser vikten av att använda lönekartläggning kombinerat med riktade åtgärder som ett effektivt redskap för att åstadkomma jämställda löner.

Eva Nordmark
Förbundsordförande

Sammanfattning

- Drygt 80 procent uppger att det görs årliga lönekarläggningar. Här ser vi ett något bättre resultat i kommuner med en befolkning mängd över 30 000 invånare, det vill säga hos arbetsgivare med många anställda.
- Av de cirka 16 procent som uppgett att de inte gjort en lönekartläggning så uppger drygt 40 procent att de påbörjat arbetet, men är ännu inte klara.
- I de kommuner/landsting där man gjort lönekartläggning uppger drygt hälften i kommunerna och drygt 70 procent i landstingen att de hittat osakliga löneskillnader och av dessa har nästan alla upprättat en handlingsplan.
- Cirka 90 procent uppger att det gjort kartläggningen i samverkan med de fackliga organisationerna.
- Drygt 85 procent av kommunerna och 95 procent av landstingen uppger att de tycker att lönekartläggning är ett bra verktyg.

Metod

Undersökningens första del genomfördes med telefonintervjuer under perioden 15-26 oktober 2007. Målgruppen var personalchefen, eller högste ansvarige för personalfrågor, i kommuner och landsting. Frågorna besvarades av 239 kommuner och samtliga landsting. Svarefrekvensen för kommunerna uppgick till drygt 82 procent.

Under perioden 15 januari-17 februari genomfördes en kompletterande datainsamling med postal enkät till de 51 kommuner som inte nåddes vid det första undersökningstillfället. Totalt inkom 50 svar varför det endast saknas svar från en kommun. Då några kommuner valt att inte uppge identitet omfattar denna rapport svaren från 286 av landets 290 kommuner. Rapporten bygger alltså på svaren från samtliga landsting och 98,6 procent av kommunerna.

Följande frågor har ställts:

- Görs det en årlig lönekartläggning enligt Jämställdhetslagens regler i er kommun/ert landsting?
- Varför görs det inte en årlig lönekartläggning?
- Innehåller kartläggningen jämförelser mellan lika arbeten?
- Innehåller kartläggningen jämförelser mellan likvärdiga arbeten?
- Upptäcktes osakliga löneskillnader?
- Har en handlingsplan upprättats för att komma till rätta med de osakliga löneskillnaderna?
- Varför har inte en handlingsplan upprättats?
- Genomfördes kartläggningen i samverkan med en eller flera fackliga organisationer?
- Varför samverkade ni inte med de fackliga organisationerna?
- Vilka fackliga organisationer skedde samverkan med? *(fler svarsalternativ möjliga)*
- Tycker du att lönekartläggningar är ett verktyg för att uppnå jämställda löner?
- Varför tycker du inte att lönekartläggningen är ett verktyg för att uppnå jämställda löner?

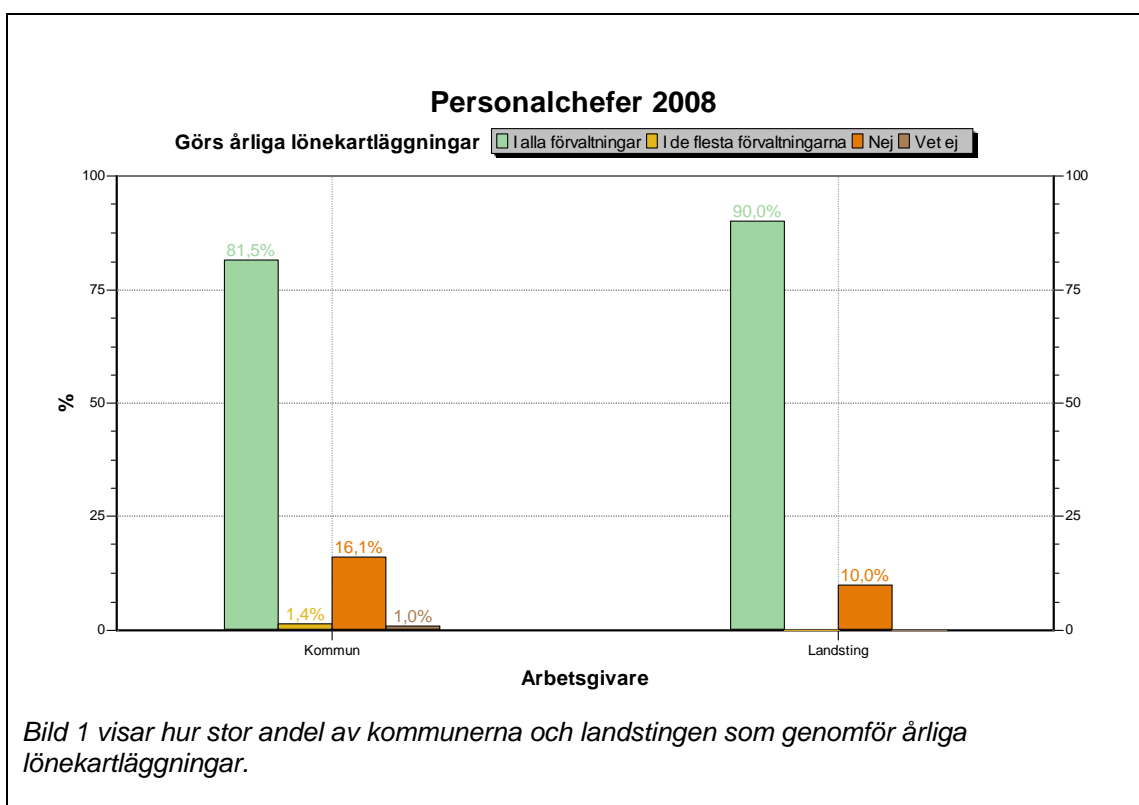
Resultat

Resultatet som redovisas nedan visar att i de allra flesta kommuner och landsting görs årliga lönekartläggningar och att personalchefer i Sveriges kommuner och landsting delar SKTFs uppfattning om att lönekartläggning är ett bra verktyg.

Görs det en årlig lönekartläggning enligt Jämställdhetslagens regler i er kommun/ert landsting?

Drygt 80 procent av kommunerna och 90 procent av landstingen uppger att det görs årliga lönekartläggningar (se bild 1).

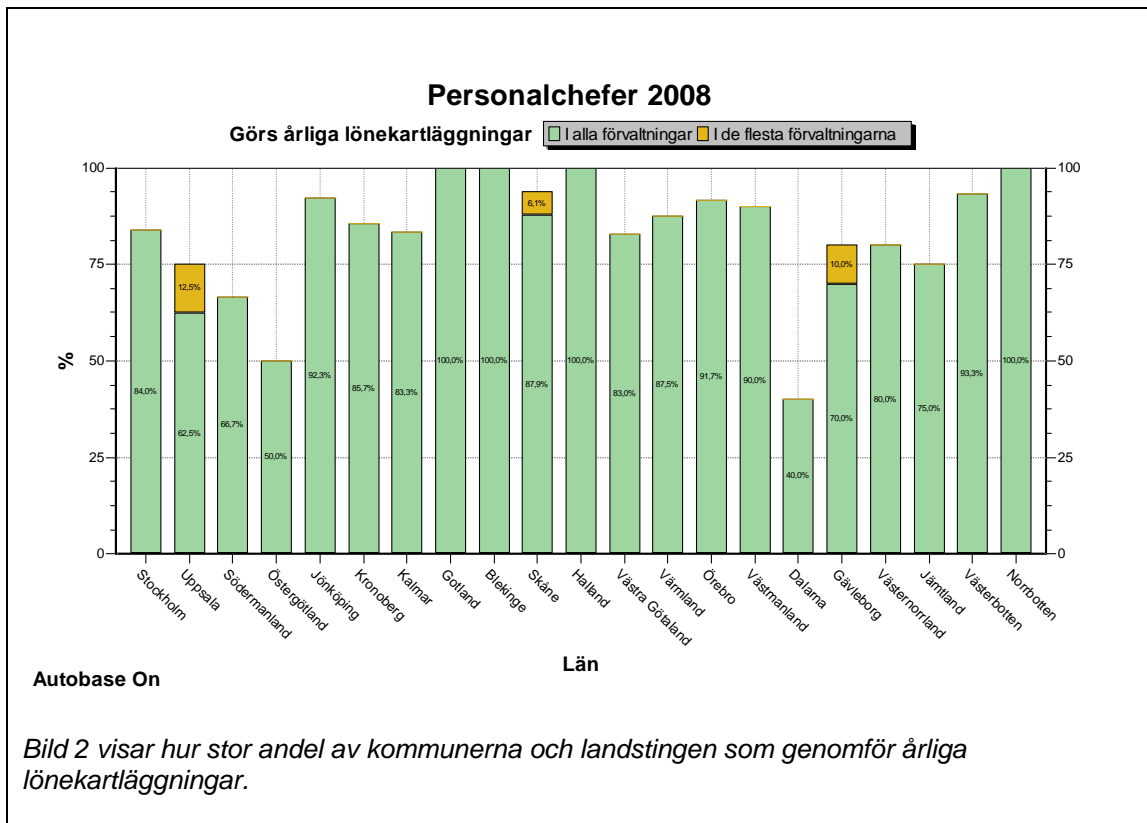
Nästan 90 procent av kommunerna och drygt 90 procent av landstingen uppger att det gjort lönekartläggningen i samverkan med de fackliga organisationerna.



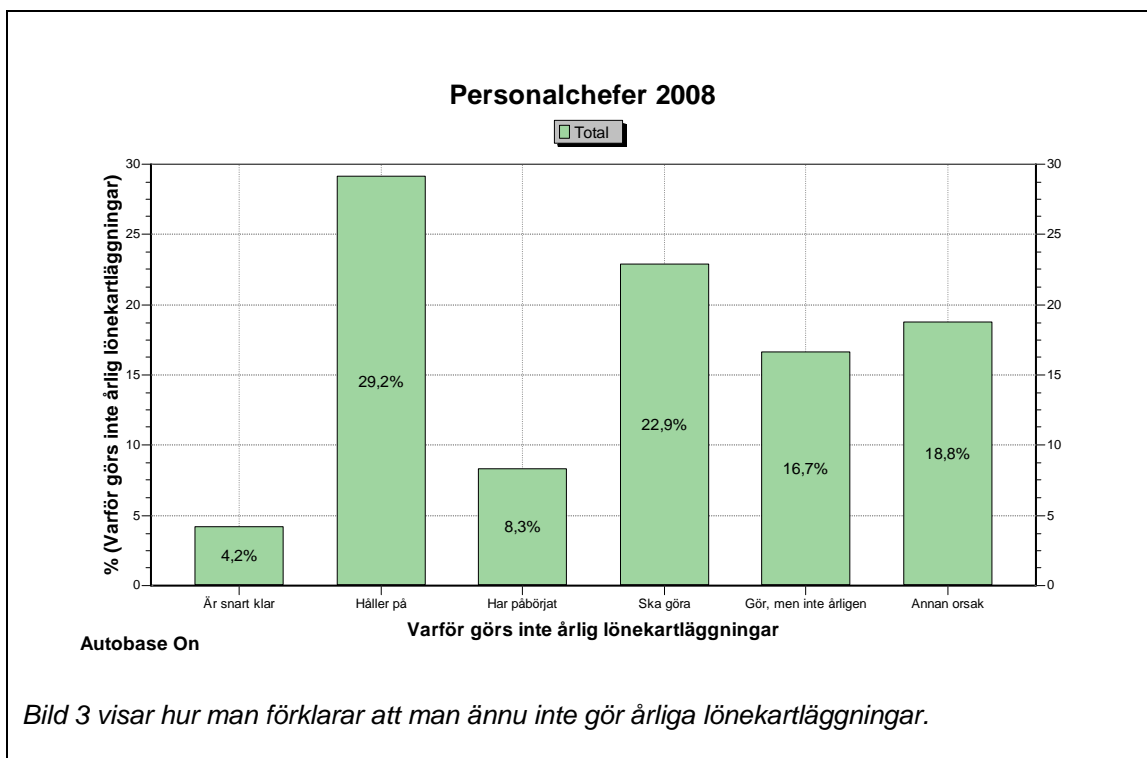
De mindre kommunerna (under 30 000 invånare) är inte lika bra på att göra årliga lönekartläggningar som de större kommunerna. Trots detta uppger knappt 80 procent av personalcheferna i de mindre kommunerna att de gör årliga lönekartläggningar.

Drygt 90 procent av de lite större kommunerna (över 30 000 invånare) uppger att de gör årliga lönekartläggningar.

Det finns stora geografiska skillnader när det gäller att göra årliga lönekartläggningar. Inom vissa län svarar samtliga kommuner att de gör detta, men det finns även län där hälften eller till och med mindre än hälften av kommunerna gör årliga lönekartläggningar (se bild 2).



Av de cirka 16 procent som uppgett att de inte gjort en lönekartläggning så har drygt 40 procent påbörjat detta arbete, men är ännu inte klara (se bild 3).

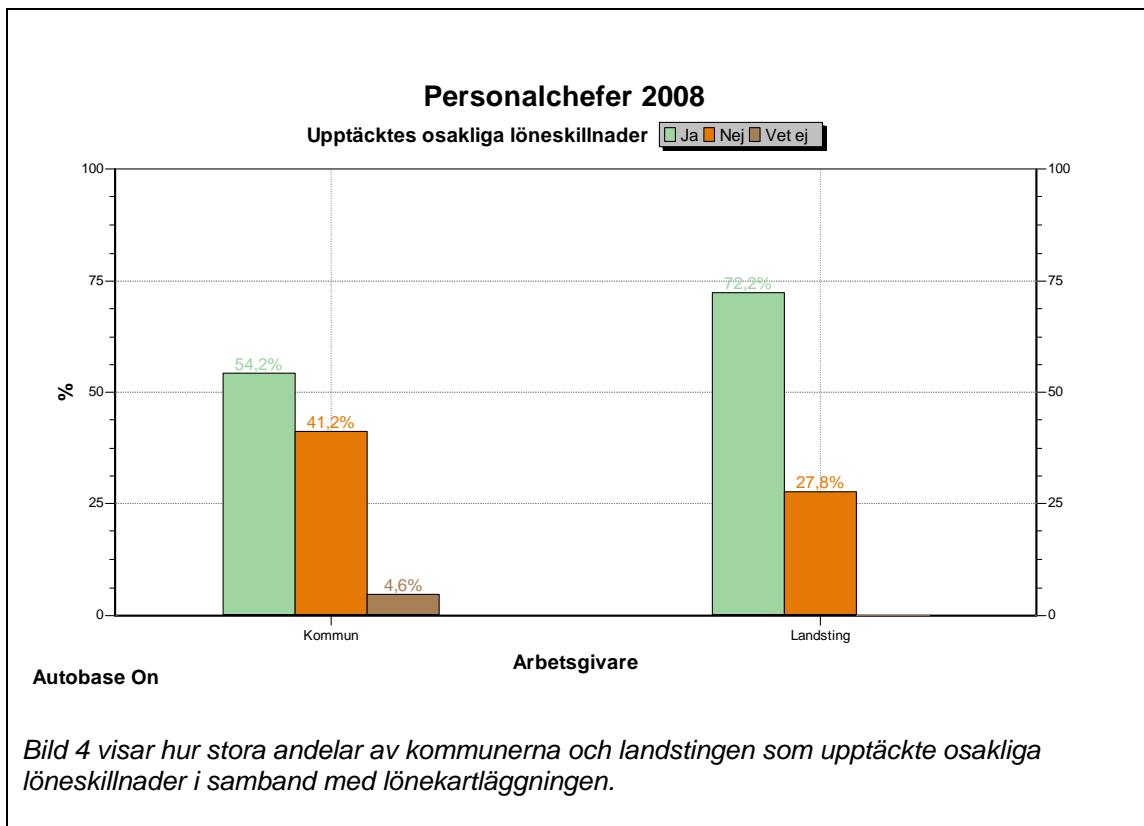


Upptäcktes osakliga löneskillnader?

I de kommuner som gjort lönekartläggning uppger drygt hälften att de hittat osakliga löneskillnader. I landstingen är det drygt 70 procent som uppger att de hittat osakliga löneskillnader (se bild 4).

Av de som hittat osakliga löneskillnader uppger nästan alla kommuner och över 90 procent av landstingen att de upprättat handlingsplaner för att på sikt komma till rätta med detta.

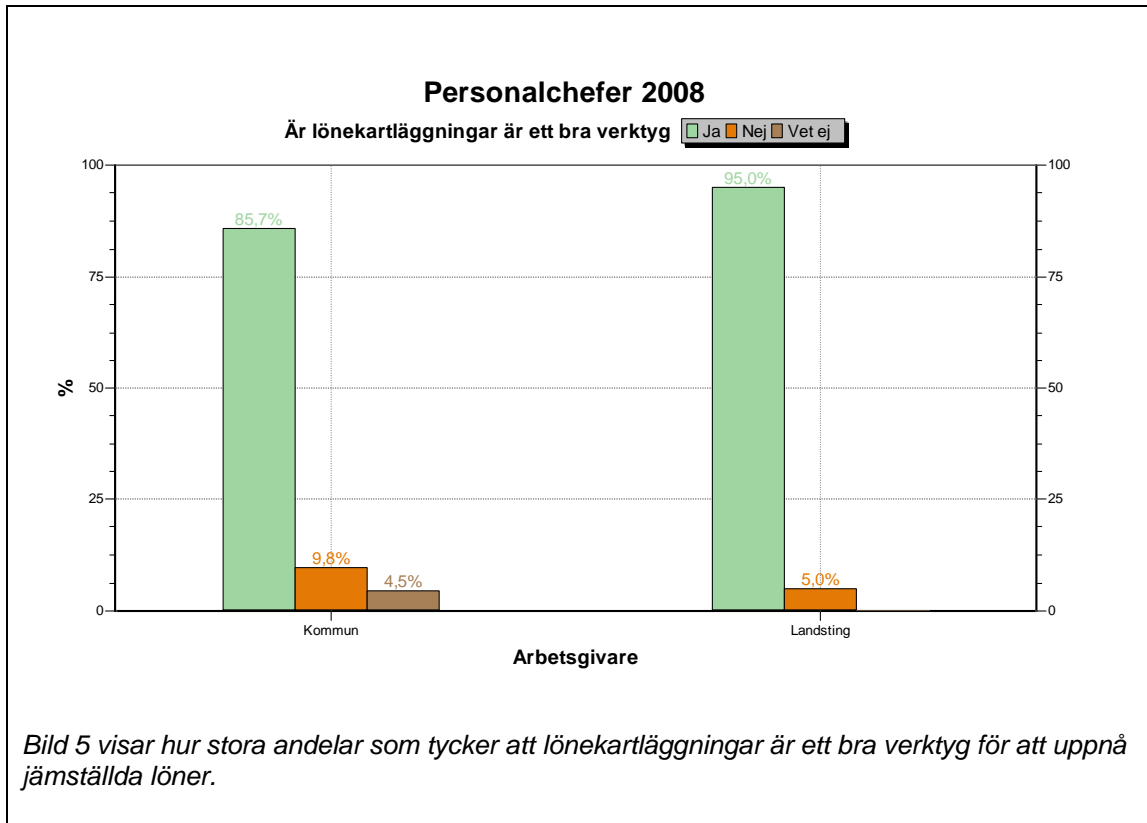
Ovanstående resultat visar mycket tydligt hur viktigt det är att genomföra lönekartläggningar kontinuerligt.



Är lönekartläggningar ett bra verktyg för att uppnå jämställda löner?

Drygt 85 procent av kommunerna och 95 procent av landstingen uppger att lönekartläggningarna är ett bra verktyg för att uppnå jämställda löner (se bild 5).

Det finns endast marginella skillnader mellan mindre och större kommuner när det gäller inställningen till lönekartläggningen som ett verktyg för att uppnå jämställda löner.



Fakta

Lönekartläggning ska göras enligt Jämställdhetslagen (1991:433)

I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män ska alla arbetsgivare varje år - i samverkan med facken - kartlägga och analysera:

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

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

- kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika, och
- grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat.

Arbetsgivaren ska varje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen. I planen ska anges vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att uppnå lika lön för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Planen ska innehålla en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behövs ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år.

En redovisning och en utvärdering av hur de planerade åtgärderna genomförts ska tas in i efterföljande års handlingsplan.

Skyldigheten att upprätta en handlingsplan för jämställda löner gäller inte arbetsgivare som vid senaste kalenderårsskifte sysselsatte färre än tio arbetstagare.

SKTF är ett partipolitiskt obundet fackförbund för offentligt och privat anställda tjänstemän med anknytning till kommun, landsting eller kyrka. Idag är vi cirka 170 000 medlemmar.

För frågor om undersökningen innehåll, kontakta SKTFs förbundsordförande Eva Nordmark

eva.nordmark@sktf.se

070-624 13 11.

eller

enhetschef Eva-Lotta Nilsson

eva-lotta.nilsson@sktf.se

070-584 99 29

eller

För frågor om undersökningens genomförande, kontakta marknadsanalytiker Gerry Andersson

gerry.andersson@sktf.se

070-279 63 60.

Presskontakter:

Presschef Peter Bloch

peter.bloch@sktf.se

070-255 13 37

Pressombudsman Maria Martinsson

maria.martinsson@sktf.se

070-655 50 48

SKTF Direkt

Facklig rådgivning varje vardag måndag till fredag mellan 8 och 20.

Telefon 0200 778 778 e-post → sktfdirekt@sktf.se