

JÄMSTÄLLDHETSOMBUDSMANNEN

BILAGA TILL RAPPORTEN

Lönekartläggning, analys och handlingsplan för jämställda löner. JämOs erfarenheter av de förstärkta reglerna i jämställdhetslagen från den 1 januari 2001

JämO
Drottninggatan 92
Box 3397
103 68 Stockholm
Telefon 08-440 10 60
Fax 08-21 0047
info@jamombud.se
www.jamombud.se



**Ur Jämställdhetslagen 1991:433
i dess lydelse den 1 januari 2001**

Bilaga 1

2 § Arbetsgivare och arbetstagare skall samverka om aktiva åtgärder för att jämställdhet i arbetslivet ska uppnås. De skall särskilt verka för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika och likvärdigt. De skall också främja lika möjligheter till löneutveckling för kvinnor och män.

Ett arbete är att betrakta som likvärdigt med ett annat arbete om det utifrån en sammantagen bedömning av de krav arbetet ställer samt dess natur kan anses ha lika värde som det andra arbetet. Bedömningen av de krav arbetet ställer skall göras med beaktande av kriterier såsom kunskap och färdigheter, ansvar och ansträngning. Vid bedömningen av arbetets natur skall särskilt arbetsförhållandena beaktas.

10 § I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män skall arbetsgivaren varje år 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 skall bedöma om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Bedömningen skall 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.

11 § Arbetsgivare skall varje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen enligt 10 §. I planen skall 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 skall innehålla en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behövs skall genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år.

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

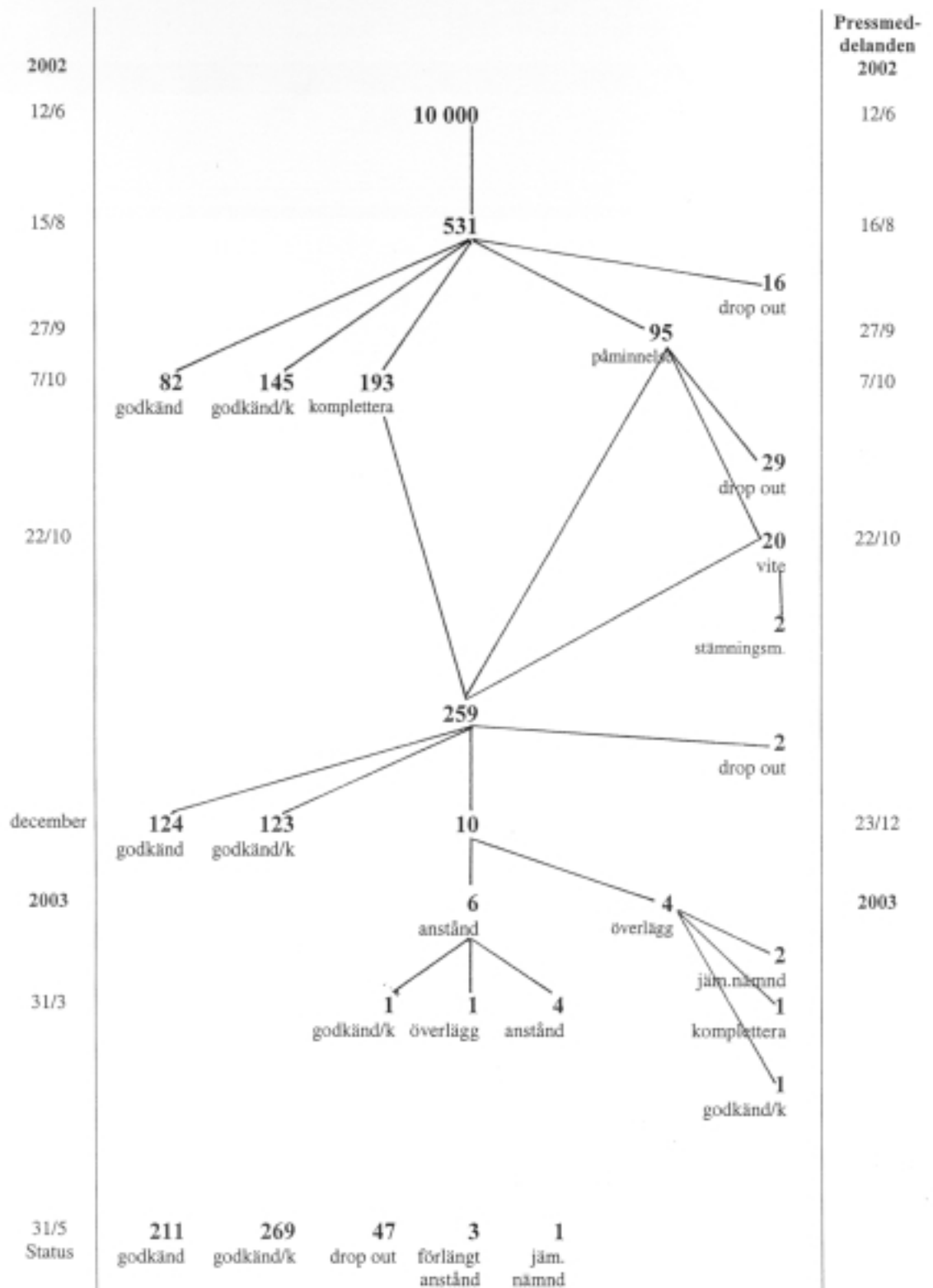
Skyldigheten att upprätta en handlingsplan för jämställda löner gäller inte arbetsgivare som vid senaste kalenderårsskifte sysselsatte färre än tio arbetstagare.

12 § Arbetsgivaren skall förse en arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal med den information som behövs för att organisationen skall kunna samverka vid kartläggning, analys och upprättande av handlingsplan för jämställda löner.

Avser informationen uppgifter om lön eller andra förhållanden som berör en enskild arbetstagare gäller reglerna om tystnadsplikt och skadestånd i 21, 22 och 56 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. I det allmännas verksamhet tillämpas i stället bestämmelserna i 14 kap 7, 9 och 10 §§ sekretesslagen (1980:100).

Bilaga 2

Flödet i massgranskningen



HJÄLP VID LÖNEKARTLÄGGNING HOS MINDRE FÖRETÅG

Bilaga 3

En översiktlig beskrivning av vad som ska göras

(Är företaget praktiskt taget en enkönad arbetsplats - se även de kursiverade anvisningarna.)

1. Kartlägg och analysera först vilka bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som gäller på företaget och hur de tillämpas för kvinnor och män. Genomgången ska bl a omfatta lönebestämmelser och olika löneförmåner.
2. Bestäm och ange vilka arbeten som är **lika** eller har i det närmaste lika arbetsuppgifter.

Exempel:

Typ av
arbete

A

B

C

D

3. Ange hur många kvinnor respektive män som utför arbetena.

Exempel:

| Typ av arbete | Antal kvinnor | Antal män | Summa |
|------------------|---------------|-----------|-------|
| A | | | |
| B | | | |
| C | | | |
| D | | | |

Om det enbart finns antingen kvinnor eller män i samma typ av arbete (lika arbete) kan ni gå vidare till punkt 6.

4. Räkna ut medellönen för kvinnor respektive män samt kvinnor och män tillsammans .

Exempel:

| Typ av arbete | Antal kvinnor | Antal män | Medellön Kvinnor | Medellön Män | Medellön Kv + Män | Analys |
|------------------|------------------|-----------|---------------------|-----------------|----------------------|--------|
| A | | | | | | |
| B | | | | | | |
| C | | | | | | |
| D | | | | | | |

5. Analysera eventuella skillnader i lön för lika arbete. Löneskillnader ska kunna förklaras med sakliga skäl. I annat fall ska förslag till åtgärder anges.
6. Markera vilka arbeten som är kvinnodominerade (mer än 60 procent) även om det enbart finns en eller enstaka kvinnor.

Exempel:

Typ av
Arbete

A

B

C

D

7. Kvinnodominerade arbeten ska jämföras med arbeten som är mansdominerade eller blandade – men likvärdiga. Gå igenom de olika arbetena för att se vilka som är **likvärdiga** utifrån de krav som ställs i arbetena.

Även om ni har endast en kvinnlig anställd ska ni jämföra hennes krav i arbetet med kraven för de manligt dominerade arbetena. Syftet med lagen är att upptäcka och komma tillrätta med eventuella löneskillnader som tidigare ej har uppmärksammats.

Den sammantagna bedömningen av likvärdiga arbeten ska göras utifrån följande fyra kriterier:

- I. **Kunskaper och färdigheter** – som behövs för att utföra arbetet
- II. **Ansvar** – som arbetet kräver
- III. **Ansträngning** – psykisk eller fysisk som arbetet medför
- IV. **Arbetsförhållanden** – under vilka arbetet utförs

Exempel:

| Typ av Arbete | Kriterier | | | | Sammantagen bedömning |
|---------------|-----------|----|-----|----|-----------------------|
| | I | II | III | IV | |
| A | | | | | |
| B | | | | | |
| C | | | | | |
| D | | | | | |

En sammantagen bedömning av kriterierna I-IV ovan synliggör om olika arbeten är likvärdiga med hänsyn till kraven i arbetena. En bedömning av kraven kan exempelvis göras med orden: små, medelstora, stora eller mycket stora krav. Om t ex arbete B som är kvinnodominerat och D som inte är det sammantaget bedöms som **likvärdiga** ska löneskillnaderna analyseras och kunna förklaras med sakliga skäl. I annat fall ska förslag till åtgärder anges.

Exempel:

| Typ av arbete | Medellön kv + män | Analys |
|---------------|-------------------|--------|
| B | | |
| D | | |

8. Om löneskillnader vid analysen enligt punkt 5 och 8 inte på ett sakligt sätt kunnat förklaras ska ni ha en kostnadsberäkning och tidsplan för att åtgärda skillnaderna. Detta ska ni redovisa i en separat handlingsplan för jämställda löner. Skillnaderna ska rättas till så snart om möjligt och senast inom tre år. Undersök även om andra typer av åtgärder är motiverade som t ex. kompetensutveckling.

Syftet med kartläggningen och analysen i följande steg är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män

Granskningsprotokoll avseende 10 och 11 §§ jämställdhetslagen

Företagets namn _____ Ärendenummer ____/____ Aktilaga _____

Antal anställda: kvinnor ____ män ____ samtliga ____ Handläggare _____ Datum ____-____-____

- o JämOs synpunkter refererar till innehållet i proposition 1999/2000:143, ändringar i jämställdhetslagen m.m. Protokollets p 1-6 avser 10§ p 7-9 11§
- o Ytterligare information finns på JämOs hemsida, www.jamombud.se/10000

Detta ska arbetsgivaren göra

| | Granskning av JämOs handläggare | Finns | Finns ej | Anmärkning |
|--|---|-------|----------|------------|
| 1. Arbetsgivare och arbetstagare ska samverka i kartläggningsarbetet och analysen. | Bör finnas skrivning som visar att så har skett. | | | |
| 2. Kartlägga och analysera de bestämmelser och den praxis om löner och arbetsvillkor som tillämpas, exempelvis individuella kriterier och andra löneförmåner. | Måste finnas skrivning som visar att så har skett. | | | |
| 3. Ange vilka arbeten som är <u>lika</u> eller anses vara lika. | Ska finnas någon form av uppställning som identifierar arbetena i kod eller klartext. | | | |
| 4. Ange hur många kvinnor respektive män som utför arbetena och markera de arbeten som är eller brukar vara kvinnodominerade. Ett arbete klassificeras som kvinnodominerat om fler än 60 procent av arbetstagarna är kvinnor. | Uppgift om kön, antingen genom antal personer eller procentuell andel. | | | |
| 5. Ange vilket/vilka arbeten som är kvinnodominerade och <u>likvärdiga</u> med andra arbeten som inte är kvinnodominerade. För att veta vilka arbeten som är likvärdiga skall en sammantagen bedömning göras av de krav som arbetet ställer på arbetstagarna i de olika arbetena. Med hjälp av huvudkriterierna <i>kunskap och färdigheter, ansvar, ansträngning och arbetsförhållanden</i> ska en allsidig bedömning göras av de olika arbetena. | a) Om likvärdiga arbeten finns, så ska det anges vilka arbeten det gäller. b) Om inga likvärdiga arbeten finns ska det finnas ett resonemang på vilka grunder. | | | |

Bilaga 4

| Detta ska arbetsgivaren göra | Granskning av JämOs handläggare | Finns | Finns ej | Anmärkning |
|--|--|-------|----------|------------|
| <p>6. Analysera skillnaderna i lön och lönespridning mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika.</p> <p><i>Följande gäller både steg 6 och 7:</i></p> <p>Analysen ska utröna om löneskillnaderna mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete, har direkt eller indirekt samband med kön. Lönejämförelser ska göras av alla arbeten hos arbetsgivaren oavsett facktillhörighet.</p> <p>Hela löneskillnaden ska kunna förklaras. Förklaringar ska vara konkreta, begripliga och svepande formuleringar ska undvikas.</p> <p>Uppgifter om lönenivåer och lönespridning inom respektive grupp måste tas fram.</p> | <p>Finns kommentar till eventuella löneskillnader och skillnader i lönespridning?</p> <p>Ges en förklaring till <u>hela</u> löneskillnaden?</p> | | | |
| <p>7. Analysera skillnaderna i lön och lönespridning mellan kvinnodominerade arbeten och likvärdiga arbeten som inte är eller brukar vara kvinnodominerade.</p> <p>Finns det en grupp av arbetstagare med lägre krav i arbetet men som trots detta har högre lösenivå än en kvinnodominerad grupp, bör denna grupp också tas med i jämförelsen och analysen.</p> | <p>Finns kommentar till eventuella löneskillnader och skillnader i lönespridning?</p> <p>Ges en förklaring till <u>hela</u> löneskillnaden?</p> | | | |
| <p>8. En redovisning och utvärdering av de planerade åtgärderna från förra årets plan</p> | <p>Krav på åtgärder som motiveras av lönekartläggning fanns även före jan-01 i JämL 11 §, 2 o 3 st</p> | | | |
| <p>9. Handlingsplanen ska ange vilka ev. lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas.</p> <p>Exempel på åtgärder är lönejusteringar, förändring av löneformer eller lönerutiner, kompetensutveckling eller annat som främjar en jämställd löneutveckling.</p> | <p>Om analys visar på osakliga löneskillnader vid lika eller likvärdigt arbete ska beslut finnas om lönejustering och/eller annan åtgärd.</p> <p>Om en analys visar att kriterierna för lönesättning är oklara och inte kan förklara löneskillnader så bör detta åtgärdas.</p> | | | |
| <p>10. Om åtgärd ska vidtas enligt p 9, ska handlingsplanen innehålla en kostnadsberäkning och en tidsplanering. De lönejusteringar som behövs ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år.</p> | <p>Om p 9 visar att lönejustering behöver genomföras, krävs kostnadsberäkning och tidsplan.</p> <p>För övriga åtgärder enl. p 9 krävs tidsplan.</p> | | | |

SIFO ENKÄT OM ARBETSGIVARES SYN PÅ JÄMOS TILLSYN**Bilaga 5**

JämO har under våren 2003 låtit Sifo genomföra en enkät bland 200 arbetsgivare i massgranskningen. Sifos redovisning sammanfattas i en rapport som heter "Jämställdhetsombudsmannen, arbetsgivarnas syn på JämOs granskning av företagens lönekartläggning". Rapporten är daterad den 19 maj 2003 och JämOs diarienummer är 306/2003. Rapporten har fem delar: 1) Rapport 2) Diagram 3) Tabeller 4) Öppna svar 5) Frågeformulär. I denna bilaga återges rapporten, diagram och en sammanfattning av de öppna svaren.



sifo
RESEARCH & CONSULTING

Jämställdhetsombudsmannen

Arbetsgivarnas syn på JämOs granskning av företagens lönekartläggning

Rapport

Dokumentnummer 1510671

Stockholm 2003-05-19

Ingemar Boklund

Sifo Research & Consulting
+46 (0)8 507 420 00
Secondary name to Sweden
Research International AB
Linnégatan 87

SE-114 78 Stockholm Tel:
Fax: +46 (0)8 507 420 01
Visiting address: info@sifo.se
www.sifo.se
Registered Office: Stockholm
Corp. Identity No.:

SE556060122001



INNEHÅLL

- 1. Rapport**
- 2. Diagram**
- 3. Tabeller**
- 4. Öppna svar**
- 5. Frågeformulär**



Arbetsgivarnas syn på JämOs granskning av företagens lönekartläggning

0 SAMMANFATTANDE INTRYCK

Det sammanfattande intrycket av JämOs granskningsarbete är positivt. Helhetsbetyget från de granskade företagen är godkänt, tillgängligheten har varit bra, bemötandet mycket bra, tidsfristen rimlig och hemsidan bra. Informationen kring lönekartläggningen får mer blandat betyg. Många kritiska synpunkter framkommer också men dessa har ofta sin grund i att man anser regelverket vara stelbent och ej anpassat till verkligheten. Detta torde också ha bidragit till ett något ljumt förtroende för JämOs jämställdhetsarbete.

Utöver arbetsgivarnas synpunkter på JämOs granskning har vissa attityder till jämställdhetsarbetet fångats upp. Bl a framkommer att hälften av företagen anser att lönekartläggningen är en krånglig process och nästan lika många tycker det är onödigt med en lönekartläggning på det egna företaget. En mycket blygsam andel av företagen tror att lönekartläggningen givit några jämställdhetseffekter.

1 BAKGRUND/SYFTE

JämO genomförde under hösten 2002 en granskning av ca 500 privata arbetsgivare. Företagen uppmanades att sända in aktuella lönekartläggningar, analyser och handlingsplaner för jämställda löner.

Sifo Research and Consulting har haft JämOs uppdrag att göra en uppföljning av hur arbetsgivarna uppfattat JämOs granskning vad gäller själva lönekartlägningsarbetet, informationen kring detta samt om kommunikationen och bemötandet från JämOs sida.

2 UNDERSÖKNINGENS GENOMFÖRANDE

Målgrupp har varit de ca 500 företag som granskats av JämO. Ett urval av dessa gjordes i en omfattning som medgav hög statistisk säkerhet. Urvalet stratifierades utifrån dels företagens storlek dels den "status" företagen erhöll vid tidpunkten för JämOs "första granskning". En del företag fick då en uppmaning att inkomma med ny plan, andra blev godkända med vissa kompletteringskrav och ytterligare andra blev helt godkända. En fjärde grupp var de som inte levererat material inom föreskriven tid och som därför fick en skriftlig påminnelse. Stratifieringen innebär att resultat kan redovisas efter såväl



storlek som "status". Urvalet ombesörjdes av Sifo och försågs därefter med namn på kontaktperson samt telefonnummer av JämO.

Frågeformuläret togs fram i samverkan mellan Sifo och JämO och redovisas i del 5.

Intervjuerna genomfördes per telefon från Sifos telefoncentral i Ronneby. Minst 10 kontaktförsök gjordes innan en kontaktperson betraktades som bortfall.

Sammantaget uppgick urvalet till 297 företag av vilka 194 intervjuer kunde genomföras. Detta innebär en svarsfrekvens om 74% efter justering för "ej målgruppsaktuella" vilket är helt normalt för den här typen av undersökningar. En mer detaljerad svarsredovisning framgår av nedanstående tabell.

| | |
|-----------------------|------------|
| Bruttourval | 297 |
| Ej målgruppsaktuella | 34 |
| Nettourval | 263 |
| Bortfall | 69 |
| Genomförda intervjuer | 194 |
| Svarsfrekvens | 74% |

Ej målgruppsaktuella 34

- Hänvisning/ telefax 9
- IP har slutat 6
- IP finns på annan plats 4
- Företaget har upphört 6
- Annan 9

Bortfall 69

- Återkom senare 10
- IP bortrest 18
- Vill ej medverka/har ej tid 23
- Stark vägran 10
- Ej kontakt 8

Datainsamlingen ägde rum under perioden 22 april - 6 maj 2003.



3 UNDERSÖKNINGENS RESULTAT

I det följande redovisas undersökningen huvudsakliga resultat. Detaljer återfinns i tabellverket under del 3. De "+" resp. "-" tecken som finns i tabellerna är resultatet av en signifikanstest som brukar göras vid urvalsundersökningar. Testet visar om någon undergrupp avviker signifikant från totalresultatet. Ett "+" anger att värdet är signifikant högre än totalvärdet, ett "-" att värdet är signifikant lägre.

Urvalet är stratifierat med avseende på storlek och "status" vid den "första granskningen". Totalresultatet är därmed ett vägt resultat med hänsyn till resp. urvalsgrupps faktiska populationsstorlek. Totalresultatet är representativt den grupp om 500 företag som granskats av JämO.

Eftersom undersökningen är en urvalsundersökning är resultatet behäftat med ett statistiskt fel. Beroende hur svaren fördelar sig procentuellt ligger denna sk statistiska felmarginal i intervallet plus/minus 2.5-5.6 procentenheter.

I tabellerna finns resultatet uppdelat på ett antal undergrupper/analysgrupper. Dessa är:

- Antal anställda (3 grupper)
- Status vid första granskningen (4 grupper)
- Status efter avslutad granskning (2 grupper)
- Kön på kontaktpersonen
- Andel kvinnor i företaget (3 grupper)
- Tidigare kontakt med JämO
- Nöjda/missnöjda med JämOs granskning

Det bör noteras att den statistiska felmarginalen blir större vid nedbrytningar beroende på ett lägre antal observationer.

Genomgången nedan följer de diagram/bilder över resultatet som tagits fram och som samlats i del 2. Numreringen av bilderna finns i det nedre högra hörnet.

Bakgrundsdata

Av bild 10 framgår hur många företag som finns i de analysgrupper vi använt oss av. Vissa samband finns mellan grupperna.

- Högre andel kvinnliga kontaktpersoner i större företag (och i företag med hög andel kvinnor).
- Företag med hög andel kvinnor fick i högre utsträckning "OK" vid första granskningen.
- Gruppen "påmind" har en högre andel små företag.
- Större företag har i något större utsträckning haft kontakt med JämO tidigare.



Informationsbrev

De granskade företagen har i ett förberedande skede mottagit två brev från JämO; ett brett utskick i juni där en ev. granskning aviserades och ett i augusti med preciserade anvisningar till de utvalda 500 företagen om vad som skulle göras. De frågor vi ställde med anledning av breven framgår av bild 1.

För en dryg fjärdedel av företagen fungerade breven som en väckarklocka för företagets lönekartläggning. För ca hälften gjorde de inte det. Det är i högre grad kvinnliga kontaktpersoner som angivit en väckarklockseffekt.

Ca en fjärdedel av företagen anser att breven varit otydliga om förväntningar och vad som skulle skickas in. Av naturliga skäl är det fler negativa i grupp 1 och 4 och bland dem som inte är nöjda med JämOs granskning.

Leveranstiden, dvs den tid företagen fick på sig att leverera in begärt material, tycker de allra flesta var rimlig. 14% tycker dock inte så, i högre utsträckning de större företagen (26%).

Sammantaget har informationsbrev i inte oväsentlig utsträckning fyllt funktionen som väckarklocka. Vidare antyds visst behov att informationen görs tydligare, framför allt gällande det som skall skickas in. Den angivna leveranstiden får betraktas som rimlig.

Hemsidan

Tre fjärdedelar av företagen har besökt JämOs hemsida med anledning av lönekartläggningen. Endast grupp 4 (påmind företag) har i mindre utsträckning varit inne (59%). Se bild 2.

Hemsidan får ett klart godkänt betyg (jfr bild 3). Det är lätt att söka efter information, informationen finns där och man är nöjd med den hjälp man fått från hemsidan. Det som drar ned betyget något litet är tydligheten hos dokumenten om lönekartläggningen. Även här är det grupperna 1 och 4 som avviker negativt. De stora företagen och grupp 3 är genomgående mer positiva till hemsidan.

Otydligheten i informationen utvecklas något i de öppna svar som lämnats av de som inte var nöjda med hjälpen från hemsidan (se vidare del 4).

Kontakterna

Hälften av företagen tog kontakt med JämO med anledning av lönekartläggningen. De företag som ombetts komma in med ny plan (grupp 1) och de som angivit att de är missnöjda med JämOs granskning har i högre utsträckning tagit kontakt (71% för båda grupperna).



Anledningarna till kontakterna var i första hand för att "få råd och information" men också "att ge kompletterande information" (bild 4). Ingen nämnvärd skillnad mellan undergrupperna. Gruppen 4 har dock i högre grad sökt anstånd.

93% av de som kontaktade JämO gjorde det per telefon. Av samtliga företag har således 47% kontaktat JämO per telefon. Dessa fick ett antal frågor om service och bemötande vilka framgår av bild 5. I stort har telefonkontakterna fungerat bra, inte minst bemötandet. I övriga avseenden finns ett mindre antal företag - 12-14% - som inte är riktigt nöjda. Manliga kontaktpersoner är mindre nöjda med tillgängligheten (telefontider och hur lätt det var att komma fram). De som var missnöjda med JämOs granskning ansåg sig i något mindre utsträckning ha fått den information man sökte.

De sex företag som kontaktat JämO via e-mail eller vanlig post fick också frågor om servicen. Antalet observationer är dock för litet för att ge användbara resultat.

Avsluten

Ca 60% av alla granskningar resulterade i att planen godkändes men med beaktande av vissa föreskrivna kompletteringar. Denna grupp fick frågan om de nu - ca fem månader efter beslutet - genomfört de föreskrivna kompletteringarna. Resultatet framgår av bild 6. 72% anger att de helt genomfört kompletteringarna. Bäst att rätta till planerna har de större företagen varit, sämst företag som har kvinnliga kontaktpersoner. Skillnaderna skall dock inte överdrivas.

Samverkan

I intervjun ställdes frågan om den genomförda lönekartläggningen skett i samverkan med fackliga organisationer eller annan företrädare för de anställda. Enligt lagen skall samverkan ske mellan arbetsgivare och arbetstagarare. Resultatet framgår av bild 7.

Hos två tredjedelar av företagen har samråd skett. Naturligt nog är det de större företagen som utmärker sig positivt eftersom dessa i högre grad har anställda som är fackligt anslutna. Det kan också noteras att grupperna 1 och 4 - som haft problem med att tillgodogöra sig informationen - i mindre utsträckning samarbetat med facket. Ju högre andel kvinnor i företaget desto mindre samverkan kan också konstateras. Slutligen har samtliga de företag som tidigare varit i kontakt med JämO haft samverkan med facket.

Arbetsgivare är också skyldiga att på begäran, till arbetstagarföreträdare, lämna ut material av betydelse för lönekartläggningen. Därför ställdes frågan om någon arbetstagarföreträdare begärt att få sådan information. Resultatet framgår av bild 8. Den fackliga aktiviteten är högre ju större företaget är. Även i den "skötsamma" gruppen 3 har facket varit mer aktivt. Den lägsta aktiviteten finns i företag med hög andel kvinnor.



För de företag där någon samverkan med arbetstagarföreträdare inte förevarit har heller inte material begärts ut av någon arbetstagarföreträdare.

Attityder

I ett avslutande frågepaket ställdes en rad attitydfrågor vilka framgår av bild 9. Man bör observera att de första tre påståendena är negativt formulerade och att ett instämmande här är ett negativt utfall.

- Hälften av alla företag tycker att lönekartläggningen är en krånglig process. Framför andra är det företag med hög andel kvinnor samt de som är missnöjda med JämOs granskning som tycker det är krångligt.
- Att lönekartläggningens syften skulle kollidera med innehållet i kollektiva avtal är det bara 15% som anser. Ingen skillnad mellan undergrupper.
- 43% tycker att det är onödigt med lönekartläggning på det egna företaget. Denna inställning ökar ju mindre företaget är. Av de öppna svaren på frågan "varför", framgår att många företag antingen har stor andel kvinnor eller stor andel män och att det därför inte är något problem. Många anser sig redan också ha jämställda löner.
- 58% är nöjda med hur JämO skötte granskningen av företagets lönekartläggning. Mer nöjda är de största företagen, de som tidigare varit i kontakt med JämO samt de som redan vid första granskningen fick OK. De som *inte* var nöjda (25%) fick följdfrågan "varför". Svaren framgår av del 4 och är mycket skiftande även om många tycker att regelsystemet är för stelbent och att det hela är för teoretiskt - ej anpassat till verkligheten.
- Intentionerna bakom lönekartläggningen, att få mer jämställda löner eller andra jämställdhetseffekter (t ex vad gäller rekrytering eller kompetensutveckling), verkar ha infriats i mycket liten utsträckning. Endast ca 10 % har en positiv syn på effekterna. Samstämmigheten är hög mellan undergrupperna.
- JämOs image kartlades i tre avseenden:
 - a) *Är JämO en drivande myndighet?* Resultatet får betraktas som halvljunt - 44%. Inga skillnader mellan undergrupperna.
 - b) *Är JämO bra på att informera om sin verksamhet?* Detta tycker endast en fjärdedel av företagen. En tredjedel tycker att JämO är dåligt på detta. Framför allt gäller det de som är missnöjda med JämOs granskning.
 - c) *Har företagen förtroende för JämOs arbete?* Knappt hälften har förtroende medan en knapp fjärdedel inte har det. De större företagen har ett något högre förtroende. Det något ljumma resultatet är inte förvånande med tanke bl a på att många företag inte anser att en lönekartläggning är relevant för deras del.

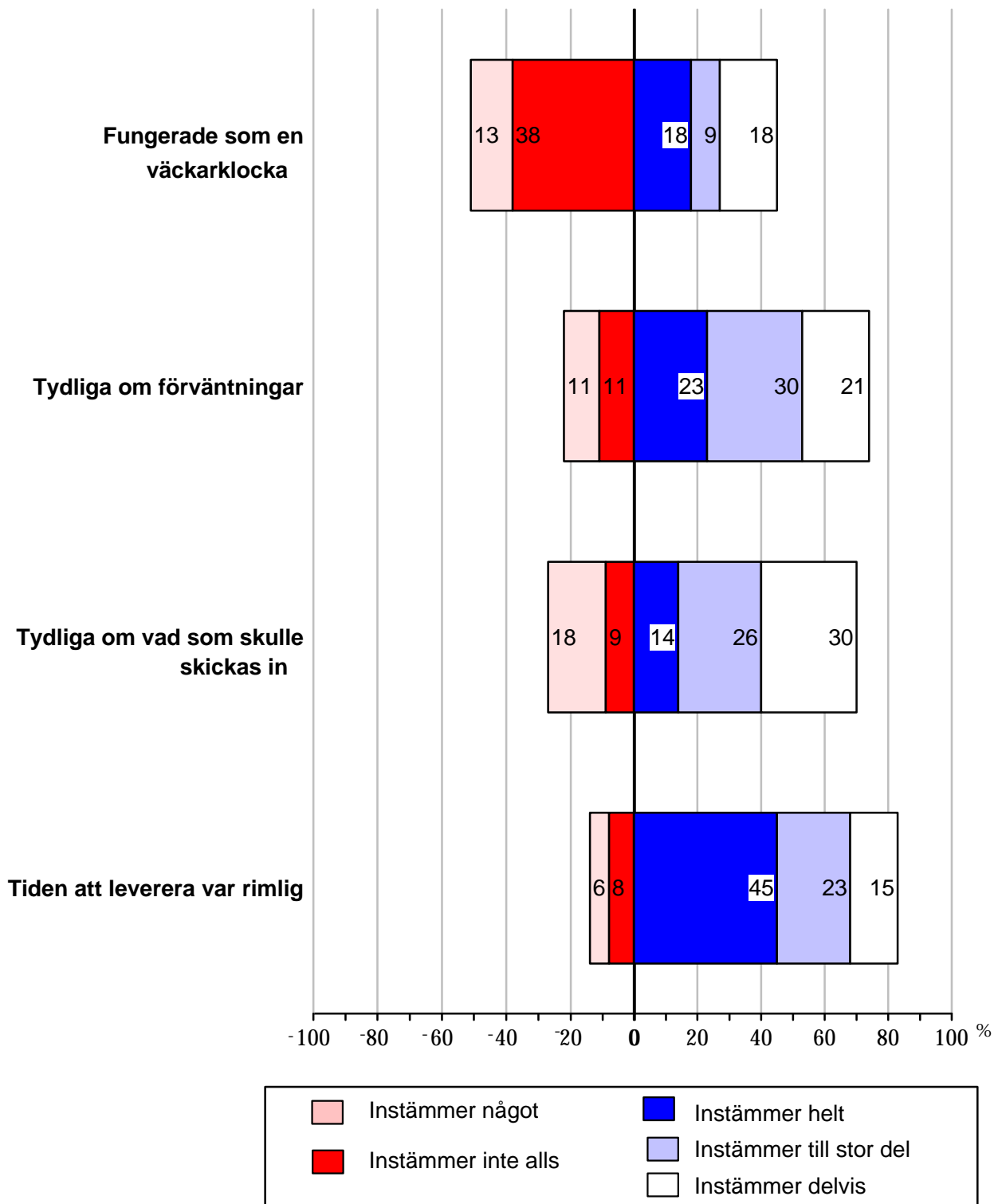


Övrigt

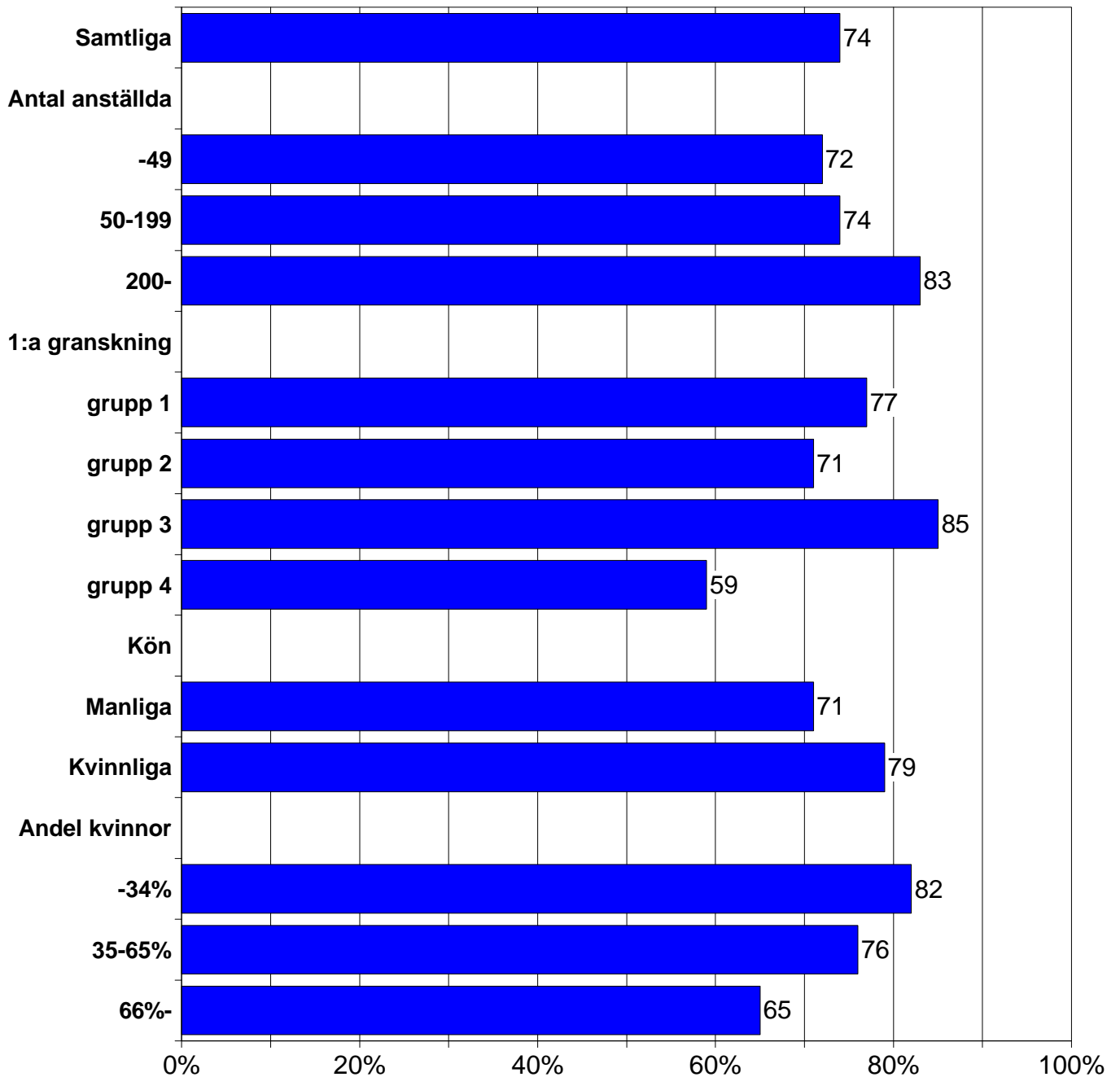
I en avslutande fråga ombads intervjupersonerna lämna synpunkter med anledning av intervjun. Svaren återfinns ordagrant i del 4. Flertalet synpunkter är av kritisk natur och handlar om att granskningen bör anpassas till olikheter mellan företagen (t ex vad gäller könsfördelningen och antalet anställda), att "myndighetstonen" i kommunikationen känns irriterande och att informationen/handledningen bör kunna förenklas.

.

Informationsbrevven från JämO

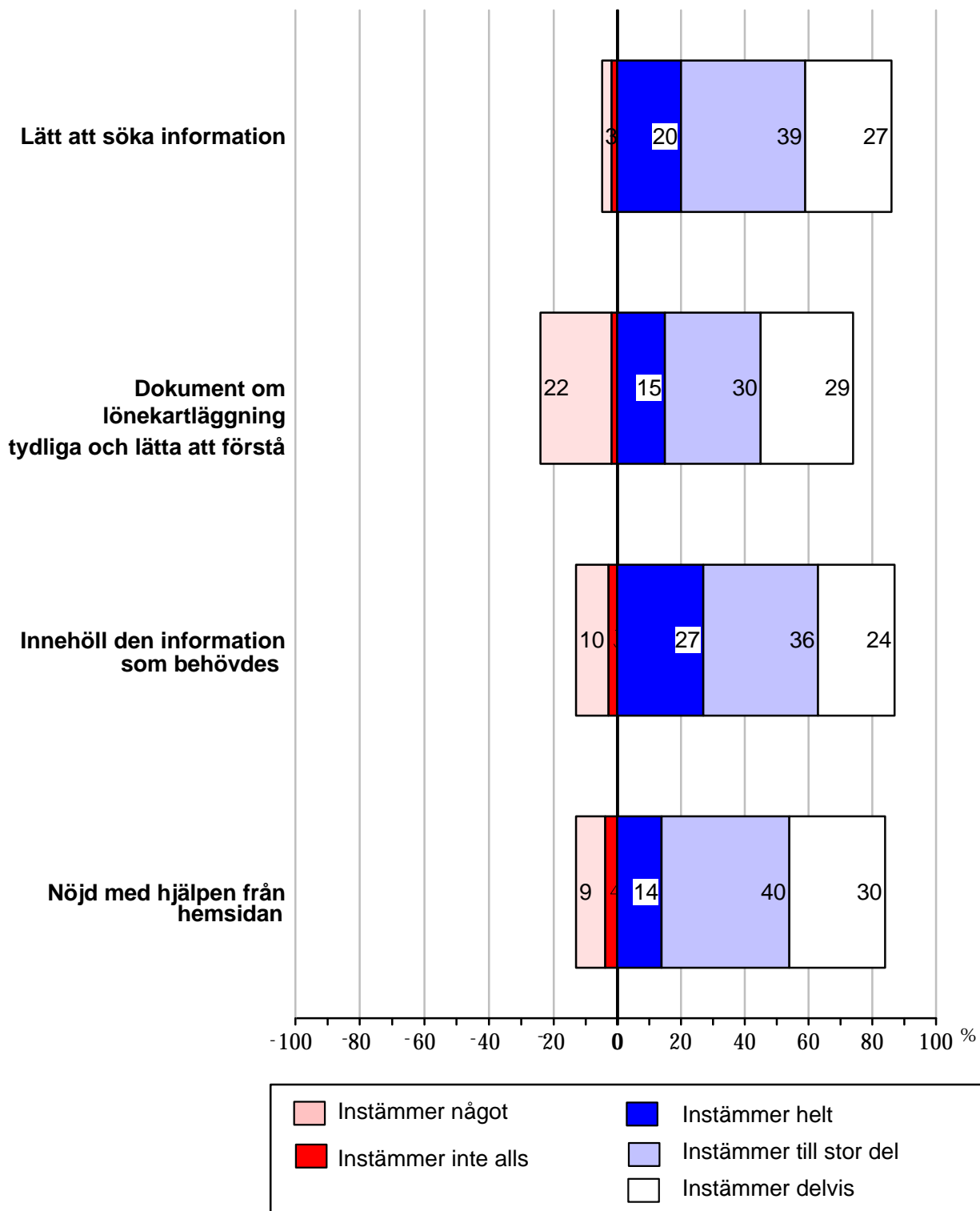


Besökt JämOs hemsida



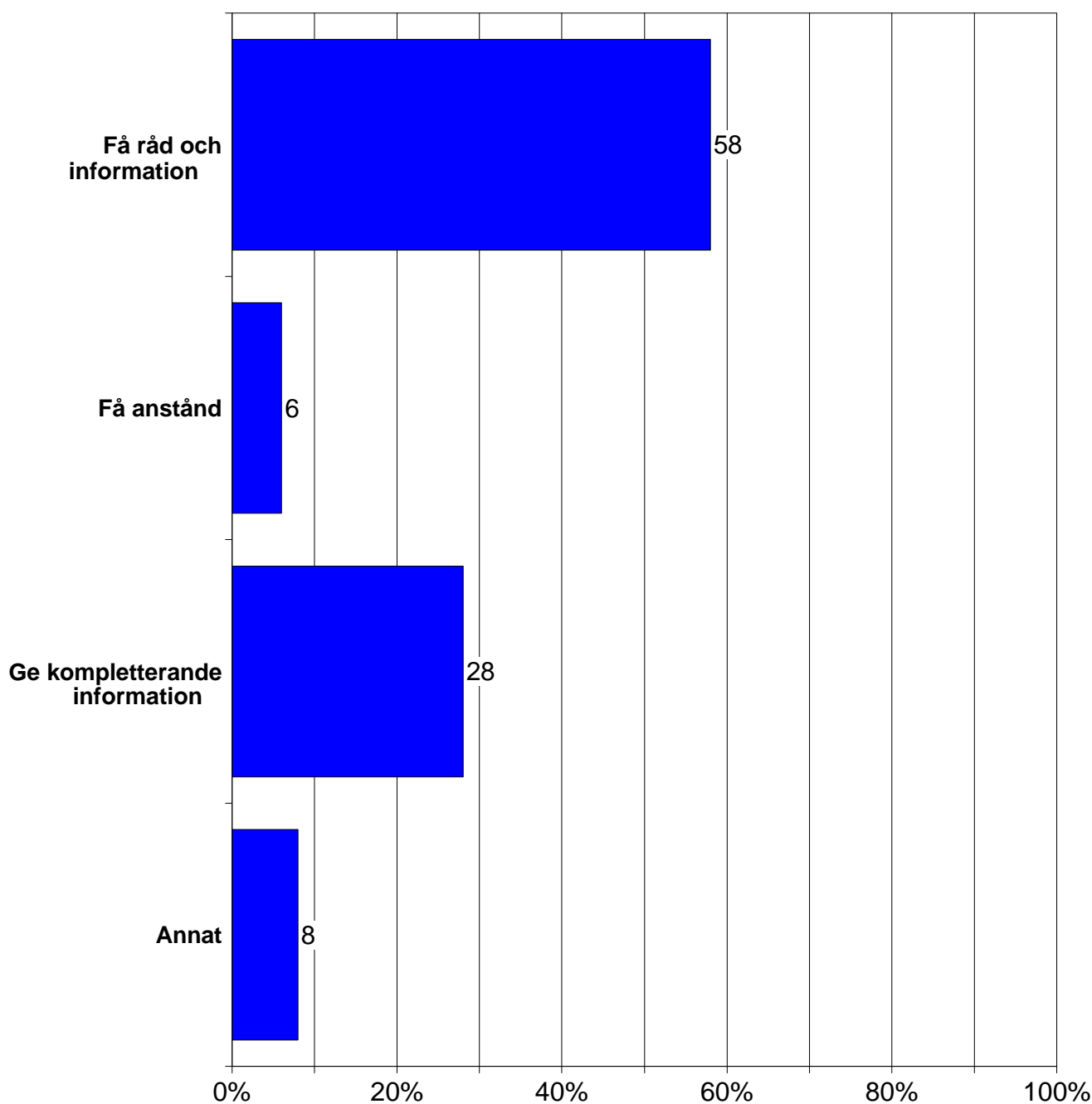
Uppfattning om JämOs hemsida

Bas: Besökt hemsidan (74%)



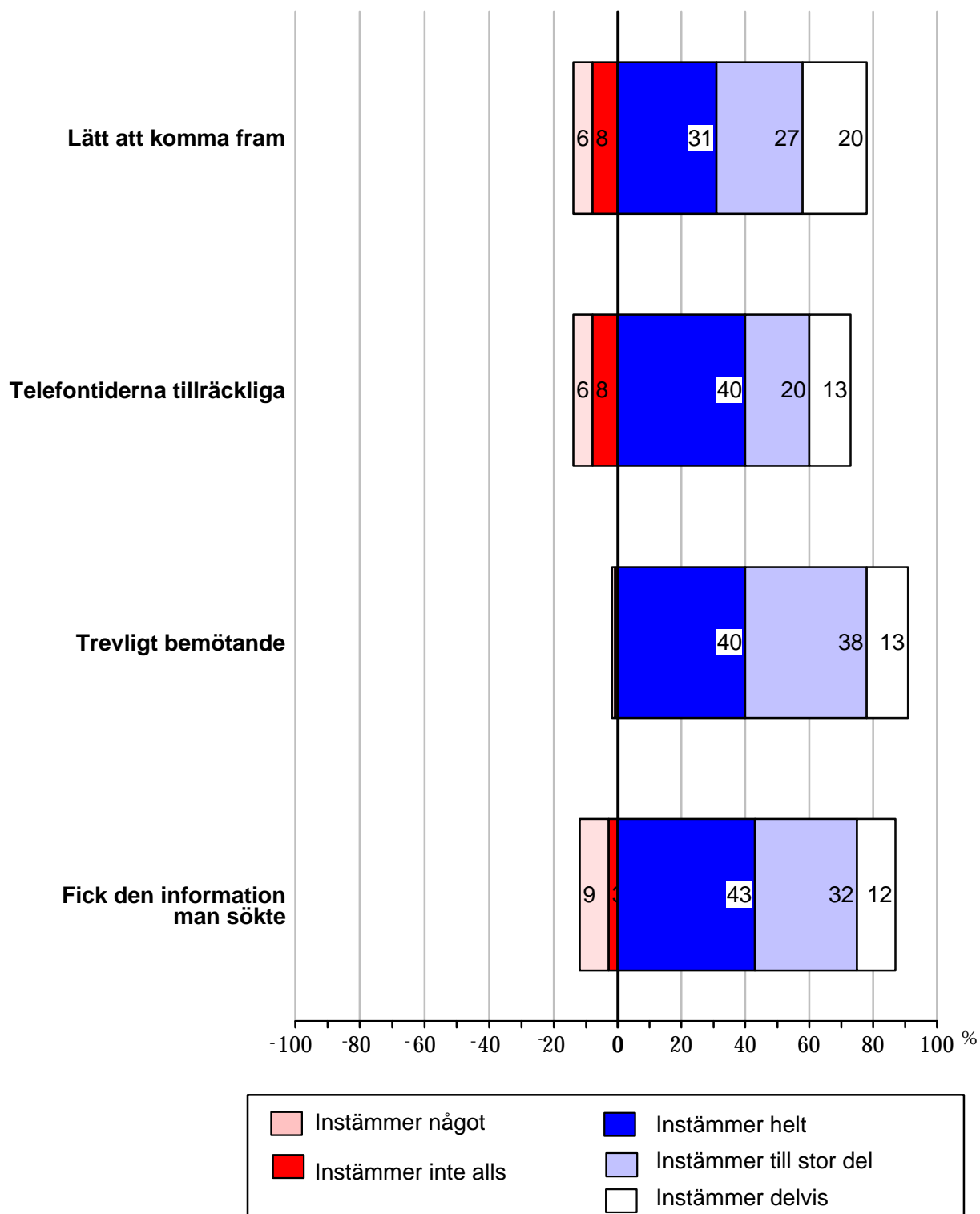
Anledningar till kontakt med JämO

Bas: Tagit kontakt (50%)



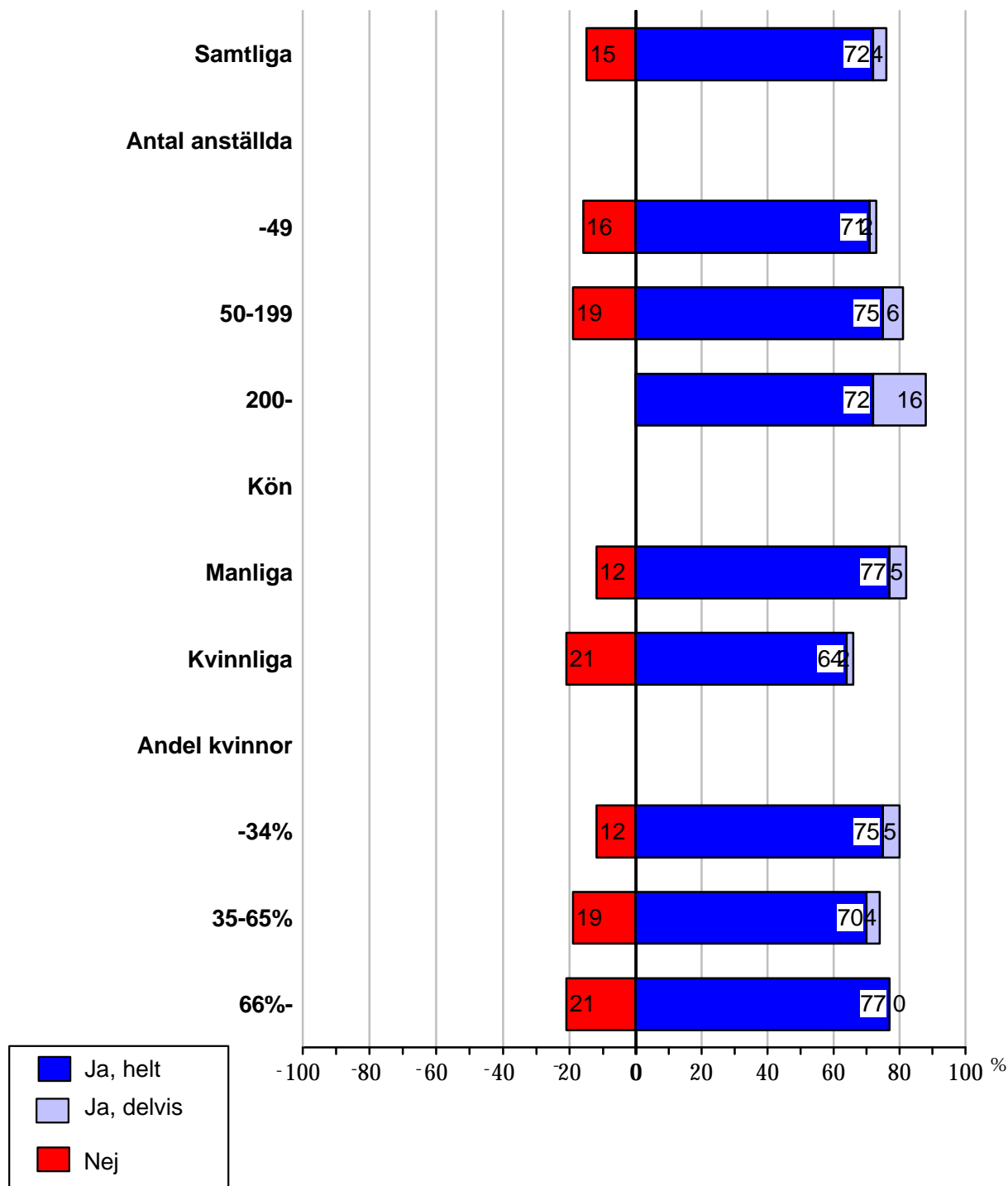
Uppfattning om kontakterna med JämO

Bas: Kontakt via telefon (47%)

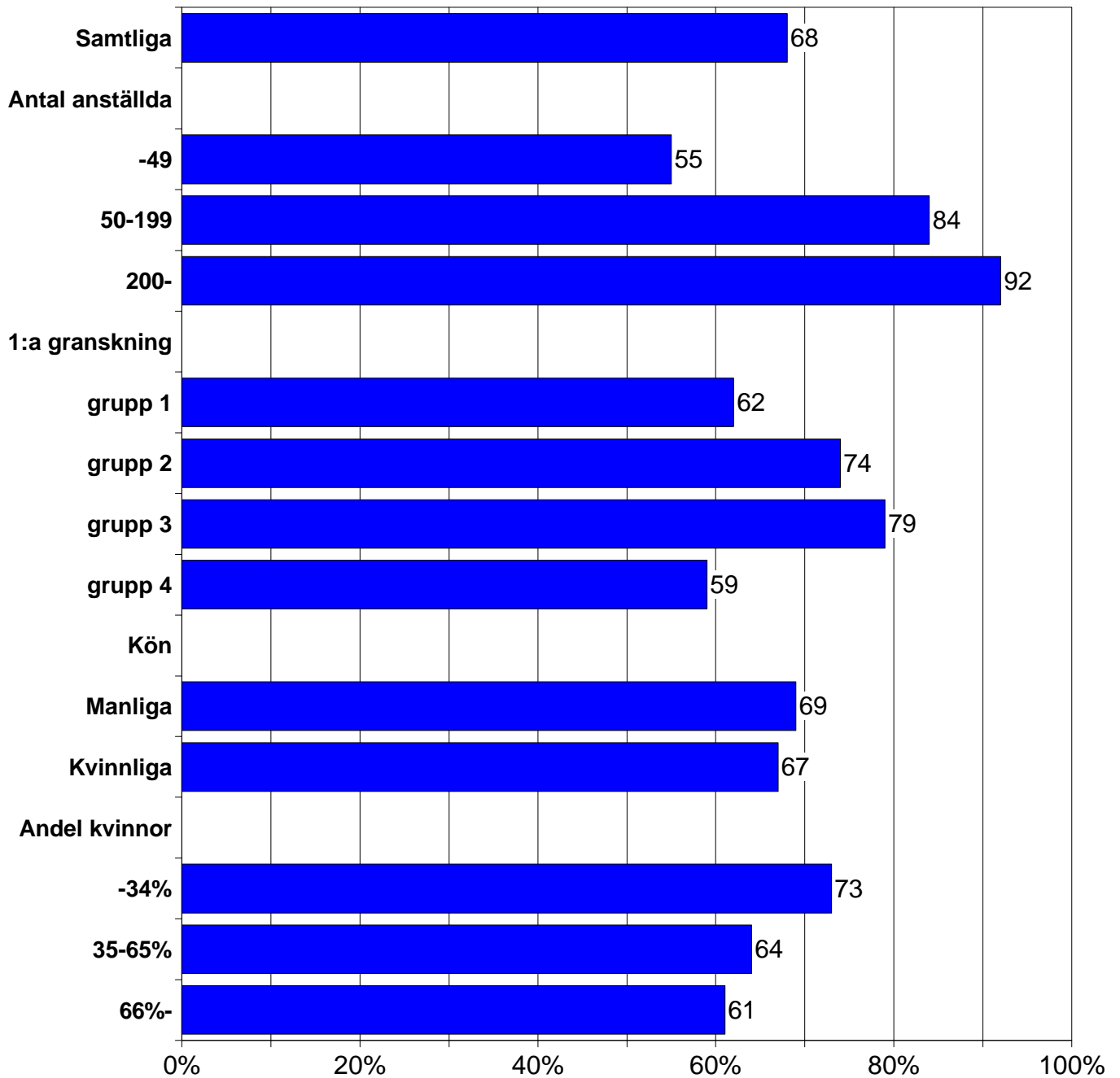


Gjort föreskrivna kompletteringar

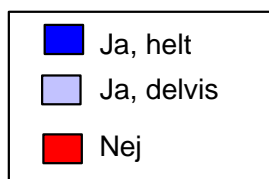
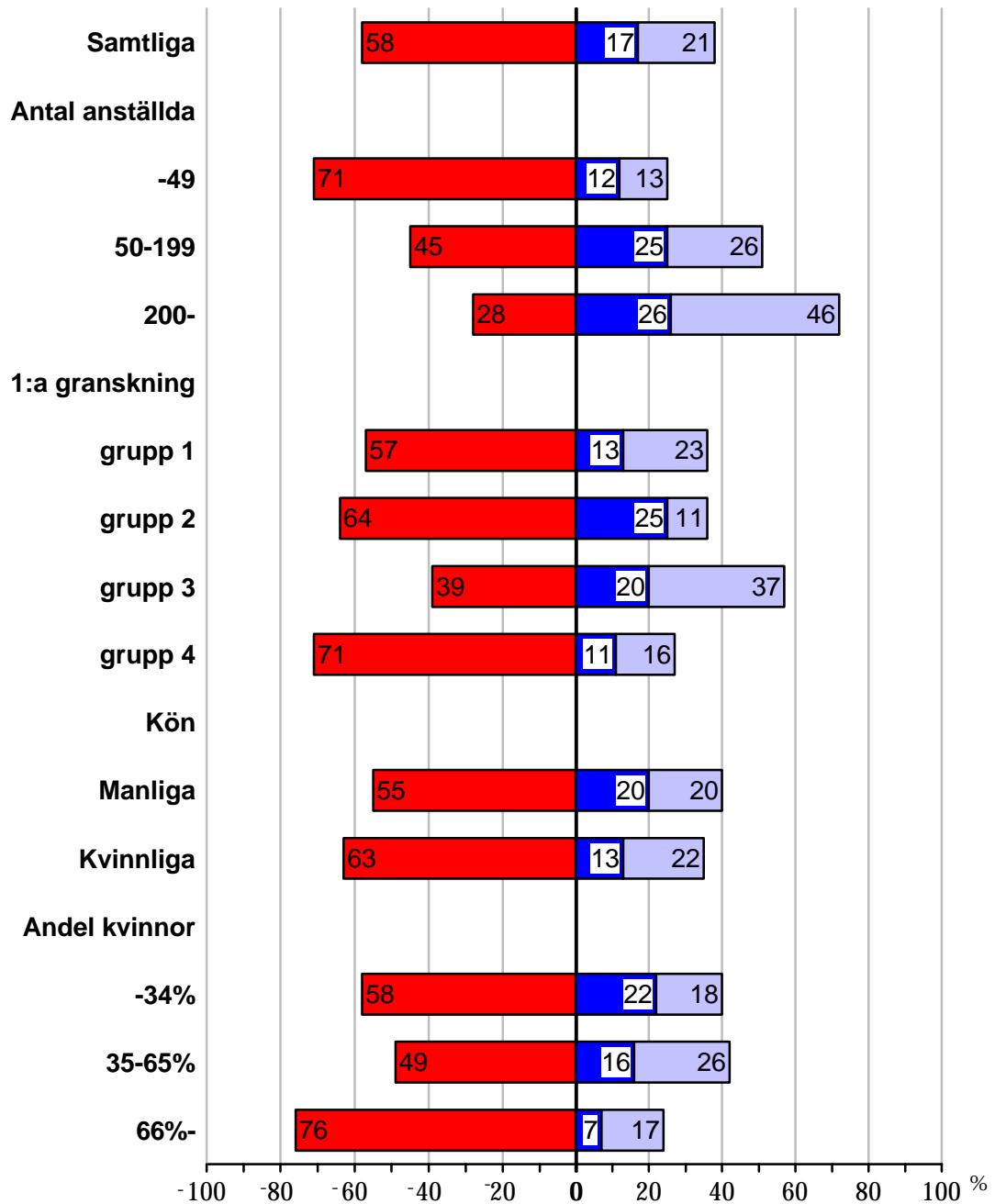
Bas: Fått kompletteringsförelägganden (51%)



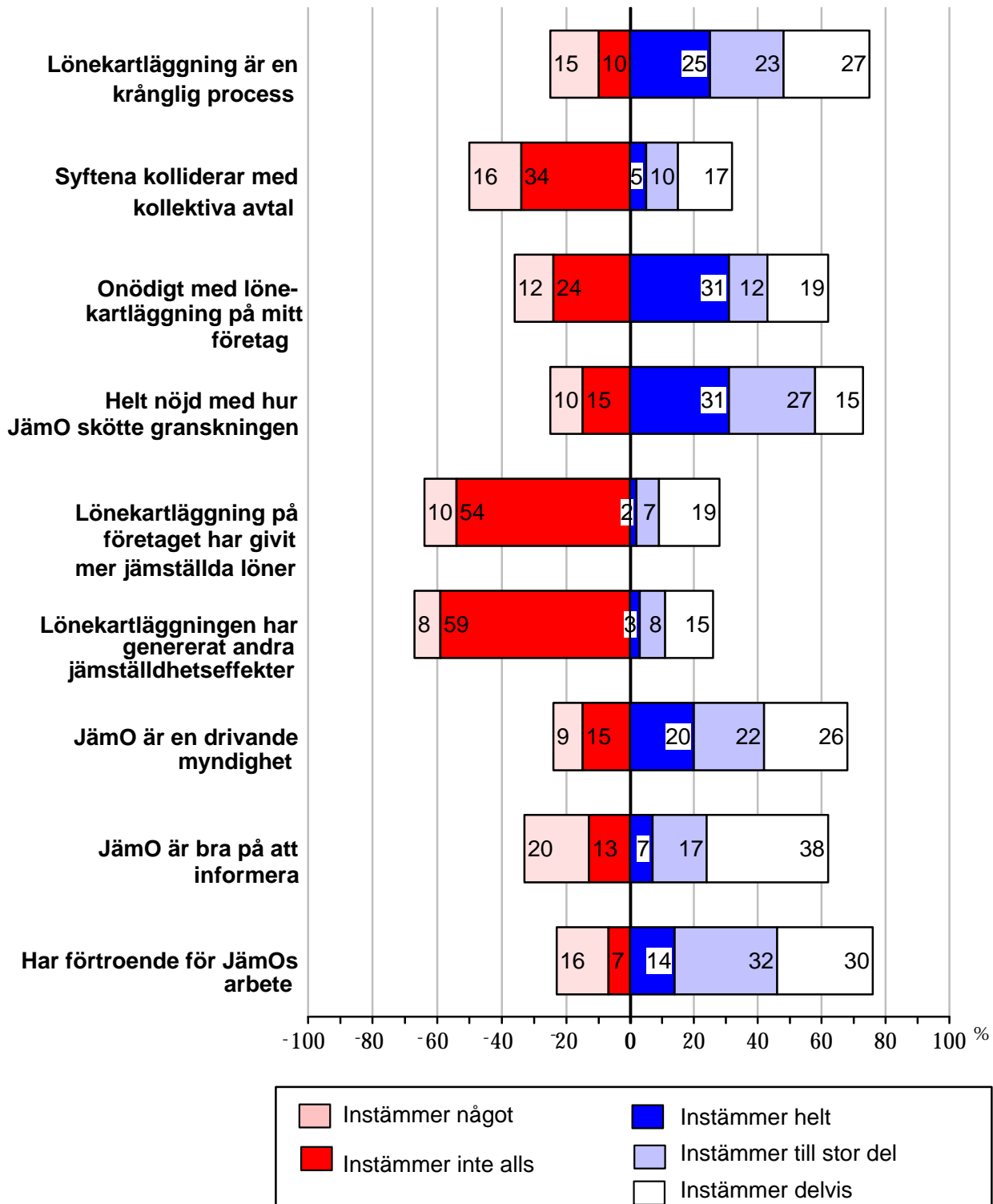
Samverkan med facket (motsv)



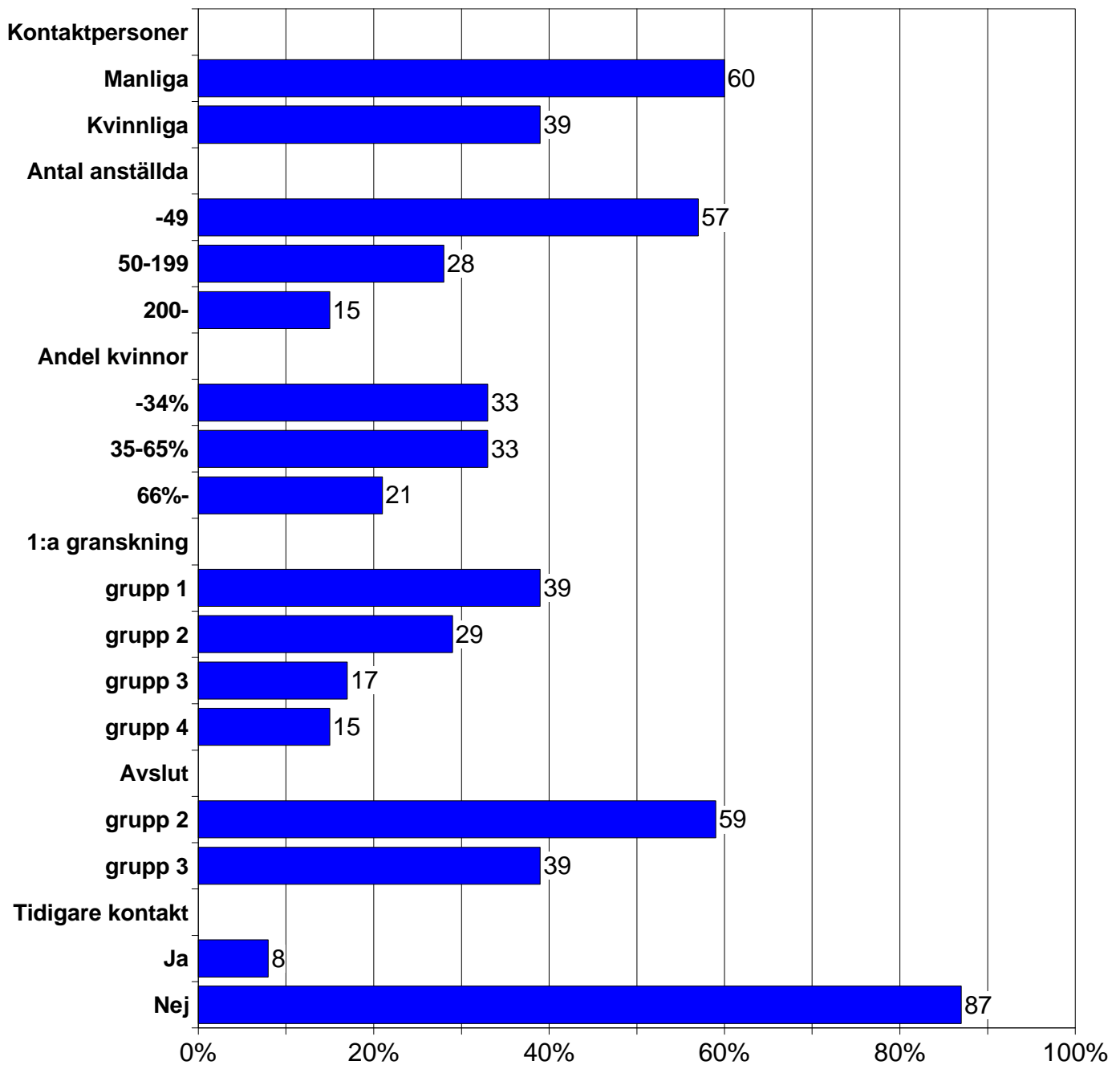
Har fack/företrädare begärt information?



Attityder



Bakgrundsdata (vägda tal)



Sammanfattning av öppna svar

1. Påstående i Sifos intervju:

”Sammantaget blev du nöjd med den hjälp i lönekartläggningen som du fick genom hemsidan.”

På detta påstående svarade enbart 13 % att de bara instämmer något eller inte instämmer alls. På följdfrågan ”vad var det du inte var riktigt nöjd med?” lämnades 19 svar. Dessa kritiska synpunkter kan sammanfattas på följande sätt:

- Obegriplig information, krångligt förklarar.
- Behov av konkreta eller bra exempel på hur man gör i ett stort företag.

2. Påstående i Sifos intervju:

”En lönekartläggning på ditt företag är helt onödig.”

I detta påstående instämde 43 % helt eller till stor del. Följdfrågan var, ”du svarade att det är onödigt med en lönekartläggning på ditt företag. Varför är det onödigt?” Av 68 svar var de vanligaste kommentarerna följande:

- Arbetsplatsen är i princip enkönad.
- Lönerna sätts efter kollektivavtal och i dessa görs ingen skillnad mellan kvinnor och män. Vi har redan en modell som garanterar jämställda löner.
- Företaget har inte två personer med samma befattning, specialisering sker utifrån funktion och inte pga. kön.

3. Påstående i Sifos intervju:

”Sammantaget är du helt nöjd med hur JämO skötte granskningen av ditt företags lönekartläggning.”

58% instämde helt eller till stor del i detta påstående. Sifos följdfråga gav 36 svar. ”Du svarade att du inte var helt nöjd med JämOs granskning. Vad var det du inte var nöjd med?”

Vanliga svar var:

- Det är krångligt, vi har för lite tid.
- För omfattande för ett litet företag.
- Bristande förståelse för den verksamhet vi bedriver.
- Det verkar skilja på kvalitetskrav mellan olika handläggare på JämO.
- Vi skickade in ett material och fick nedslag. Anlitade en konsult som använde samma material, men beskrev det med fackspråk och vi fick godkänt.
- Det är oförskämt att i första brevet hota med vite.

4. Fråga i Sifos intervju:

”Till sist, är det något du skulle vilja framföra till JämO med anledning av denna intervju?”

På denna avslutande fråga fick Sifo 98 svar, varav 46 från företag med upp till 49 anställda, 33 svar från arbetsgivare med 50-199 anställda och 10 svar från företag med mer än 200 anställda. Följande svar kan anses vara representativa:

-49 anställda (övervägande kritiska synpunkter)

- JämO lever i en teoretisk värld.
- Jag tycker JämO är en onödig instans. Jag tycker man ska överlåta till företagen att sköta detta. Man måste lita till att företagen bedriver ett arbete som syftar framåt och som inte gör någon skillnad på män och kvinnor.
- De ska vara medvetna om och ha mer förståelse för att det är mycket jobb när mindre företag ska utföra en massa sådana här extra oavlönade arbetsuppgifter.
- Fokusera på de företag där det finns kvinnor och män i jämställd befattning.
- Det vi uppfattar som mycket otrevligt var när Nya Värmlands Tidnings reporter skrev om oss i tidningen. Hon ringde och stressade vår bokföringsbyrå först och sedan ringde hon till mig och tjatade. Jag sa som det är att vi gör ingen skillnad på män och kvinnor, vi följer kollektivavtalet, men hon gav sig inte, hon var ute efter någonting.
- Granska leksaker för barn, könsuppdelningen på leksaker har blivit mycket sämre.
- Det var en massa konsultföretag som ringde och erbjöd information i samband med detta, men vi följde bara direktiven på JämOs hemsida, så kartläggningen var betydligt enklare att göra än vad man trodde.
- Det är bra att jämställdheten kollas upp.
- Kämpa på tappa, inte sugen.

50-199 anställda (övervägande kritiska synpunkter)

- Tio anställda är en för låg siffra.
- Framtoningen i det första brevet var som från en polismyndighet, en beordran att göra något. Det var en ton som skapar aggression i första början.
- En hel del jobb för lite resultat, men det kanske beror på att vi redan är jämställda.
- Lönekartläggning bygger på klarar befattningar. Svårt i nystartade företag, man gör nästan allt i början.
- Det är olika förutsättningar inom olika branscher och varje bransch har sin speciella situation. Det går inte att försöka ha hälften kvinnor och hälften män i varje bransch. Verkligheten ser inte ut sådan. Se bara på rekryteringen.
- Lite mer färdiga blanketter.
- JämO är en myndighet som inte fungerar offentligt. De borde marknadsföra sig själva mer om vad de sysslar med för företagen.

+ 200 anställda (övervägande positiva eller neutrala synpunkter)

- Det brev som vi fick i avslutningen av ärendet var torftigt skrivet.
- Det är inte speciellt roligt att behöva registrera en persons lön och det är lätt att spåra vilken lön personen har om det finns få personer på en viss befattning. Det är inte så roligt om en tjänstemans lön figurerar ute bland arbetarna till exempel.
- Större företag borde få lite mer tidsmarginal för att genomföra kartläggningen och analysen. Jag anser att granskning av lagstiftningen måste till men nu fick vi en enorm tidspress.

-
- Jag tycker att det är bra att man gör en undersökning som uppföljning. Jag tycker man ska ändra på tonen i sina brev.
 - Att JämO på ett mer aktivt sätt kunde nå ut till företagen.
 - Jag tycker det är en mycket bra myndighet, som ger mycket bra feedback. Handläggarna tar sig tid med ens frågor.
 - Det var intressant att göra den här kartläggningen.

Bilaga 6

Intervju med fyra arbetsgivare. Om samspelet mellan lag, avtal och lönebildning.

Intervjuerna, i form av skriftliga frågor och svar, har gjorts av JämO under maj 2003. Medverkande var Per-Olov Pettersson, personalchef på Quebecor Sörmlands Grafiska, Maino Öhrn, personalchef på Robur (ägs av FöreningsSparbanken och förvaltar dess fonder), Björn Seve, planeringsledare på stadskansliet i Göteborgs Stad och Gunnar Holmgren, förvaltningschef på Regeringskansliets förvaltningsavdelning.

1. Beskriv kortfattat på vilket sätt förändringarna under de senaste 10 åren mot en lönebildning som blivit mer individualiserad och decentraliserad har påverkat företags/ kommunens/ myndighetens/ lönepolitik.

Sörmlands Grafiska: För det första har det tvingat fram bättre processer för att sätta och motivera lönerna. Vi har utvecklat en modell där medarbetaren får utvärdera sin kompetens och prestation och konfrontera sin egen bedömning mot chefens i ett lönesamtal. Om medarbetare och chef är oeniga måste de utarbeta en handlingsplan. Vi separerar löne- och utvecklingssamtalen. Lön är ”hardfacts” och lönesamtalet har formen av en förhandlig mellan chef och medarbetare.

För det andra har det påverkat kraven på ledarskap. Tidigare var inte ansvaret för lönesättning decentraliserat. Cheferna i produktionen skötte produktionen, economichefen ansvarade för likviditeten och personalchefen för medarbetarna. Förskjutningen mot individualiserad/ decentraliserad lönebildning har medfört att vi ställer mycket högre krav på cheferna. Det har lett till omplacering av chefer som inte håller måttet, till rekrytering av nya chefer samt till utbildningsinsatser i bl.a. lönefrågor.

Robur: Vi har gått från fackliga förhandlingar till lönesamtal. Detta påverkar lönerna mer och mer, det blir mer individuellt, och medarbetarna kommer bättre till tals. När man förhandlar jämför man mycket mer mellan grupper och medarbetarna beskriver i högre grad vad de vill uppnå med sin enskilda löneutveckling. Jag tror att kvinnor har lärt sig ställa mer krav och att de kommer att fortsätta lära sig. De hämtar uppgifter om löneläge, lönestatistik och kommer

väl förberedda till lönesamtalet. - Nu har jag gjort ett bra jobb och nu vill jag ha mer lön?! Kvinnorna verkar vara mer drivande än männen för tillfället.

Göteborgs Stad: Den individualiserade och mer decentraliserade lönebildningen har gjort det nödvändigt att klargöra på vilka grunder en individuell lön bildas. I Göteborgs kommun har detta skett i form av en ”Lönepolitik för Göteborgs Stad”. I denna redovisas bl. a. de grundläggande principerna för lönesättning av en enskild medarbetare och att lönen differentieras med hänsyn till arbetets svårighetsgrad, hur väl medarbetaren uppfyller arbetets krav, medarbetarens resultat och prestation samt eventuellt behov av anpassning till marknadslöneläget. Lönepolitiken innehåller också en beskrivning av hur svårighetsgraden i arbetet skall påverka lönen. Detta har formen av en lönekurva och löneboxar som anger den önskvärda lönespridningen i arbeten med olika svårighetsgrad.

Eftersom arbetets svårighetsgrad utgör ett viktigt kriterium för den individuella lönesättningen har Göteborgs kommun vidare sett det som nödvändigt att genomföra en arbetsvärdering av samtliga befattningar/arbeten. Detta har också inneburit att vi kunnat konstatera att vi till stora delar inte förmår leva upp till vår lönepolitik. Som en följd av detta har kommunen beslutat att göra särskilda lönesatsningar- utöver de årliga löneöversynerna - på grupper som inte når upp till de nivåer lönepolitiken anger.

En ytterligare konsekvens av den individualiserade lönesättningen är att det har krävts omfattande utbildning av chefer för att klargöra hur vi fastställer olika arbetens svårighetsgrad, vilken roll lönepolitiken spelar vid nylönesättning, i de årliga löneöversynerna och de särskilda lönesatsningarna, hur man tar fram kriterier, genomför lönesamtal etc. För detta ändamål har vi utarbetat ett till kommunen anpassat utbildningsprogram som samtliga chefer skall genomgå.

Regeringskansliet: De statliga myndigheterna har fått ökade möjligheter att forma en personal- och lönepolitik som är bättre anpassad till lokala förutsättningar och till verksamhetens krav. Utvecklingen har bidragit till att Regeringskansliet på ett bättre sätt kan behålla och rekrytera kompetenta medarbetare.

2. *Om ni tänker på de förändringarna i jämställdhetslagens lönekartläggningsbestämmelser som genomfördes den 1 januari 2001, på vilket sätt har dessa förändringar påverkat villkoren för företagets/organisationens lönepolitik och löneförhandlingar?*

Sörmlands Grafiska: Förändringen ledde till att vi tog kontakt med JämO för att få information om modeller och metoder för att genomföra lönekartläggning. Vi har nu genomfört de åtgärder som lagen kräver att vi ska göra och har fått ett arbetssätt som vi kommer att ha med oss i framtiden. Kartläggningen visade att vi inte har skillnader som beror på kön.

Robur: Vet ej, vi har hela tiden försökt ha icke-diskriminerande bestämmelser. Men vi har blivit mer medvetna, ser sånt som vi tidigare inte sett, t ex har vi blivit mer noggranna med att sätta rätt lön vid nyanställning för att undvika att kvinnor anställs i ett lägre löneläge för att de begär mindre än männen.

Göteborgs Stad: I Göteborg beslutades lönepolitiken innan förändringarna i jämställdhetslagens lönekartläggningsbestämmelser genomfördes. Detta innebar att vi fick ytterligare ett argument för att fullfölja de arbete vi redan hade påbörjat. Eftersom kommunens lönepolitik leder till förändringar av relativlöner innebär jämställdhetslagens krav ett kanske nödvändigt inslag. Motståndet mot förändring av relativlönerna kan vara synnerligen stort och då är det många gånger tillfredsställande med stöd i lag.

Regeringskansliet: Lagstiftningens krav har inneburit att vi har utvecklat en metodik och teknik för kartläggning och analys av löneskillnader mellan kvinnor och män. Detta har givit ett bättre underlag för kommande löneförhandlingar. Kartläggningen och analysen har skett i nära samverkan mellan arbetsgivaren och arbetstagarorganisationerna. Detta samarbete har medfört att parterna har fått en gemensam grund för löneförhandlingarna.

3. *Har lönekartläggningsbestämmelserna bidragit till att utveckla verksamheten och det personalpolitiska arbetet? Om ja, på vilket sätt?*

Sörmlands Grafiska: För tidigt att säga. Indirekt påverkar det verksamheten genom att det har tvingat fram förändringar i ledarskapet och att vi fått nya arbetsmetoder i arbetet med

lönesättning. Genom att vi har deltagit i European Project on Equal Pay har vi fått bra verktyg för arbetsvärdering, lönekartläggning och handlingsplan för jämställda löner. För oss är dock jämställdhet endast en liten del av lönesättningen. Det viktiga är hur vi ska bedöma marknadens inverkan och individens prestationer. Men vi kommer att använda verktygen i arbetet med lönesättning i framtiden.

Robur: Tycker inte det direkt. Vi har nog blivit mer noggranna med att uppmärksamma jämnare könsfördelning när vi rekryterar till grupper som är dominerade av det ena könet. Efter att vi gjort arbetsvärdering har alla cheferna blivit mer medvetna om vad det är för typ av arbete som görs. Som chef sätter man sig ner och funderar på ett nytt sätt. Man har upptäckt nya saker när man gjort poängbedömningen, som att olika arbeten som vi tidigare har tänkt på som lika har olika ansvar och att de därför bör värderas olika. Det har gett en del aha-upplevelser hos cheferna.

Göteborgs Stad: Som framgår hade vi redan påbörjat lönekartlägningsarbetet som ett resultat av vår lönepolitik och därför kom lönekartlägningsbestämmelserna snarast som ett stöd för att kunna genomföra lönepolitiken.

Regeringskansliet: Jag tror att många arbetsgivares uppmärksamhet har ökat när det gäller behovet att analysera om löneskillnader är sakliga eller ej. Enhetschefer som sätter lön måste engageras i det praktiska arbetet vilket på sikt ökar deras ansvar för lönesättningen. Bestämmelserna har också bidragit till att frågan om lika lön för lika och likvärdiga arbeten har fått ett ökat genomslag i personalarbetet.

4. Har ni upplevt några problem med att följa jämställdhetslagens lönekartlägningsbestämmelser? Om ja, i så fall vilka?

Sörmlands Grafiska: Vi håller nu på med en diskussion om hur vi ska fortsätta lönekartläggningen. Ska vi koncentrera oss på lika eller likvärdiga arbeten? Vi tycker det är en skillnad mellan att gå på djupet med individer eller på bredden med hela grupper av likvärdiga arbeten. För tillfället lutar det åt att vi vill koncentrera oss på likvärdiga grupper först, därefter tar vi lika arbeten.

I och med vårt deltagande i projektet har vi nu lämnat tyckarstadiet och fått ett strukturerat verktyg för befattningsvärdering. Vi har också fått in ett synsätt hos alla inblandade att det går att arbeta med lönesättningsfrågor både vad gäller att värdera befattningen och också att på ett strukturerat sätt värdera individers prestationer. Vi tycker att verktyget har fungerat bra och vi har också genom projektet fått inblick i hur andra företag arbetar. Det senare är inte minst viktigt eftersom vi är ett av få stora företag i vår - ganska lilla - bransch.

Robur: Inte vad jag kan se. På sikt skulle det bli ett problem om vi skulle upptäcka väldiga skillnader och vi har konjunkturnedgång och dåligt med pengar att lägga ut. Då blir det ett problem att lägga handlingsplaner på så kort tid som tre år.

Göteborgs Stad: Vi upplever inte kartläggningsbestämmelserna som ett problem men däremot kan analysreglerna tänkas vålla problem även om så ännu inte skett. I Göteborgs Stad jämför vi kvinnodominerade yrkens löner med de mål vi har angett i vår lönepolitik. En kvinnogrupp kan då nå upp till dessa mål men samtidigt kan vi ha mansdominerade yrken i samma svårighetsgrad (likvärdigt) som har högre lön än vad vår lönepolitik anger. Vi definierar i dessa fall männen som för "högt" lönesatta som en effekt av marknaden. Samtidigt kan vi konstatera att vi har mycket stora kvinnogrupper där vi inte lever upp till våra lönepolitiska mål och som vi försöker åtgärda. På sikt är vår strävan att kunna nå sådana nivåer i vår lönepolitik att lönepolitiken når upp till de nivåer där våra "höglönade" grupper befinner sig. Detta kommer emellertid att ta flera år då kostnaden är mycket hög.

Regeringskansliet: Regeringskansliets är en stor myndighet med flera olika arbetsuppgifter och verksamhetsområden. Inledningsvis har det inneburit en hel del arbete att finna metoder för kartläggningsarbetet som är anpassade till våra förutsättningar och som också fungerar i praktiken. Varje arbetsgivare måste finna metoder som är lämpliga för arbetsplatsens förutsättningar. Det kan dock finnas anledning att samla erfarenheter kring metoder och tekniker för lönekartläggning och att sprida dessa. Dessutom kan det finnas skäl att efter några år göra en allsidig utvärdering av hur bestämmelserna har påverkat lönebildningsprocessen och den individuella lönesättningen.



Swedish Agency for Government Employers

ESA
Gunilla Hansén-Larson

JÄMSTÄLLDHETS-
OMBUDSMANNEN

Ink. 2003-05-14

Dnr
Aktbil

2003-05-12

Bilaga 7

Dnr
0305-0310-ESA-70

Jämställdhetsombudsmannen
Box 3397
103 68 Stockholm

Erfarenheter av den nya lönekartläggningen

Följande baseras på samtal som Arbetsgivarverkets kansli har haft med arbetsgivarföreträdare från de av JämO granskade myndigheterna samt med Arbetsgivarverkets rådgivande organ. Dessa organ representerar samtliga sektorer i statsförvaltningen.

Lagens krav på lönekartläggning medför dubbelarbete för myndigheterna

För statliga arbetsgivare är det angeläget att åstadkomma jämställda, attraktiva arbetsplatser.

Gällande metod för lönekartläggning infördes i jämställdhetslagen 2001. Lagändringen i sig har medfört att löneskillnadsfrågan fått extra stor uppmärksamhet.

Motsvarande positiva effekt uppstod även då kravet på lönekartläggning infördes den 1 juli 1994. Då var det nytt för många arbetsgivare att göra regelbundet återkommande jämförelser av kvinnors och mäns löner.

Sedan dess har de centrala ramavtalen för löner för arbetstagare i staten (RALS) utvecklats så att de uttrycker mycket höga krav på åtgärder för saklig lönesättning. De lokala parterna måste arbeta gemensamt med hur löneprinciperna i RALS ska tillämpas på myndigheten. Inriktningen är att det inte i något avseende ska uppstå osaklighet i den lokala lönebildningen.

Inför lönerevisioner diskuterar parterna myndighetens lönebild (löneläge, lönerelationer och lönespridning) samt söker enas om vilka löneändringar som krävs. I analysen av lönebildningen ingår att studera könsuppdelad lönestatistik för att kontrollera att kön inte påverkar lönerna. De lokala parterna studerar med andra ord löneskillnaderna mellan kvinnor och män med en metod som är anpassad till att individuella löner sätts i relation till vad som gäller för likartade och närliggande arbetsuppgifter.

Det krav på lönekartläggning som infördes i jämställdhetslagen 1994 var väl förenligt med den löneanalys som RALS kräver enligt ovan. De statliga myndigheternas erfarenheter visar dock att de nya nu gällande kraven på indelning i grupper med lika arbeten gör att lagens lönekartläggning inte längre kan fungera som en i ordinarie arbete integrerad, smidig och effektiv kontroll av att kön inte påverkar lön. Lönekartläggningen har blivit ett dubbelarbete.

Kravet att identifiera "lika arbeten" har skapat oklarhet

Den individuella lönesättningen är anpassad till ständiga förändringar. Parterna använder sig som framgått av likartade och näraliggande arbetsuppgifter som grund för lönestatistik, lönejämförelser och löneanalys. Men den enskilde individens lön baseras på de ofta unika arbetsuppgifter som individen faktiskt utför samt hur de utförs. Varje arbetsuppgift kan påverka lönen, men hur det sker måste bedömas från fall till fall.

Den nya lönekartläggningen bygger på identifiering av lika arbeten. Med arbete avses arbetet i sig oavsett arbetstagare d.v.s. ett tänkt "teoretiskt" arbete som är snävare avgränsat än de likartade och näraliggande arbetsuppgifter som parterna använder i sina analyser enligt RALS.

"Lika arbeten" ska även inkludera "i det närmaste lika arbeten" (se prop. 1999/2000:143) förutsatt att skillnaden i arbetsuppgifter inte i sig leder till löneskillnad. Anledningen till att begreppet ges en vidare innebörd är sannolikt att antalet helt lika arbeten är relativt få i dagens arbetsliv. Vid individuell lönesättning sätter man inte lön på arbeten och arbetsuppgifter. Varje arbetsuppgift som utförs kan givetvis påverka lönen, men hur det sker måste bedömas från fall till fall baserat på det arbete som den enskilde individen faktiskt utför. Att ur en grupp lyfta ut arbeten med avvikande arbetsuppgifter som i sig medför löneskillnader skulle därför bli så betungande att det inte är praktiskt genomförbart.

För att få en genomförbar lönekartläggning har myndigheterna därför valt att föra alla "lika och i det närmaste lika arbeten" till samma grupp oavsett om arbetet påverkar lönen olika. I stället anger myndigheterna vid behov skillnader i arbetsuppgifter som skäl för löneskillnader. JämO har godkänt detta arbetsätt.

Det är bra att JämO agerat pragmatiskt och beaktat att lagens krav i vissa delar är omöjliga att leva upp till. Lagbestämmelser bör dock rimligtvis vara möjliga att tillämpa.

Erfarenheterna visar att lagens krav på identifiering av lika arbeten bör slopas.

Bedömningen "likvärdiga arbeten" lägger dimridåer över skillnader i utförda arbeten

För varje kvinnodominerad grupp med inom sig lika arbeten ska man pröva om någon inte kvinnodominerad grupp utför likvärdigt arbete. Det är tveksamt om detta går att genomföra på ett rimligt sätt med "lika-grupper" som har inslag av i det närmaste lika arbetsuppgifter. Utan analys individ för individ går det inte att veta om inslagen av avvikande arbetsuppgifter ger olika lönemässiga konsekvenser för de båda grupperna eller inte.

Lagen anvisar dels jämförelser av kvinnors och mäns löner vid lika arbeten, dels jämförelser av kvinnodominerade "lika-grupper" löner med likvärdiga icke-kvinnodominerade "lika-grupper" löner. Arbeten i statsförvaltningen har dock vanligen inslag som gör dem mer eller mindre unika. Det har medfört att arbetsgivare som inte ansett sig ha lika arbeten ibland valt en helt annan metod än de lagen och propositionen anvisar. De har delat in alla arbeten i ett fåtal grupper där alla arbeten inom samma grupp betecknats som likvärdiga.

Risken finns att denna annorlunda metod döljer att skillnader i arbetet kan utgöra sakligt skäl för löneskillnad. Variationen i faktiskt utförda arbetsuppgifter är ofta stor, men dess inverkan på lön kan tappas bort om man inte kan känna igen avvikelserna genom att de sticker av från i övrigt lika arbeten.

Jämföra "lika och likvärdiga arbeten" är en metod för domstolar, inte för arbetsplatser

Nya lönekartläggningen syftar till att upptäcka, åtgärda och förhindra lönediskriminering mellan kvinnor och män. Den metod lagen anvisar för detta är densamma som lagen anvisar för domstolar som ska pröva fråga om lönediskriminering. Utgångspunkten är att jämföra lika och likvärdiga arbeten.

Metoden ligger långt ifrån den individuella lönesättning som tillämpas idag. Enligt lagen tyder löneskillnader mellan arbeten som är lika eller likvärdiga på att det kan vara fråga om lönediskriminering. Avsikten med individuell lönesättning är att premiera bra prestationer vilket gör att genomtänkta väl motiverade löneskillnader har ett positivt värde i sig även då arbetena anses lika eller likvärdiga. Som konsekvens uppkommer ett mycket stort antal löneskillnader som måste analyseras i lönekartläggningen.

Metoden att pröva ev. lönediskriminering är mycket resurskrävande vid domstolsprövning,

trots att det då bara handlar om jämförelser mellan två-tre löner. För arbetsgivare handlar det ofta om stora mängder jämförelser om kartläggningen ska genomföras fullt ut enligt lagen. Det medför att större myndigheterna tvingas avgränsa sitt analysarbete till de större löneskillnaderna. Trots detta har arbetet med lönekartläggningen varit mycket tidskrävande.

I och med att lönekartläggningen ska göras med en "domstolsliknande" metod kan belöningen för arbetsgivarens ansträngning bli ett rättsligt efterspel. Ar-

betsgivare tvingas till ett "självangiveri" som är frustrerande och negativt för det engagemang arbetsgivarna har för jämställdhet.

Relatera nya lönekartläggningens kostnad till dess resultat och problemets storlek

Arbetet enligt de nya kraven på lönekartläggning har visats sig vara mycket resurskrävande. Samtidigt bekräftar erfarenheterna av lönekartläggningarna som JämO har granskat hos myndigheterna, det som även tidigare analyser har visat, nämligen att problemet med osakliga löneskillnader har ytterst marginell omfattning. Bland ca 10 000 anställda hos de granskade myndigheterna tycks de osakliga löneskillnader understiga en promille.

De osakliga löneskillnader som finns ska givetvis åtgärdas. Problemet är dock av ytterst begränsad omfattning. Den absoluta merparten av löneskillnaderna mellan kvinnor och män beror på att kvinnor oftare än män har arbeten som anses ligga på låg svårighetsnivå. För att ändra på detta krävs helt andra åtgärder än lönekartläggning.

Lönekartläggning bör avgränsas till att omfatta arbetsställe

Enligt jämställdhetslagen krävs att alla arbetstagare hos samma arbetsgivare ska ingå i samma lönekartläggning. Hos stora arbetsgivare blir detta i princip omöjligt att hantera.

Den individuella lönesättningen kräver delegering. Den bygger på för verksamheten gemensamma principer och kriterier. För att dessa ska kunna tillämpas krävs lokal kunskap om vad varje individ faktiskt utför och hur detta arbete utförs samt hur lönen påverkas av marknaden. Lönesättningen är således både en central och en lokal fråga.

På stora arbetsplatser saknas det tillräcklig kunskap centralt om varje individs faktiska arbetsuppgifter och prestationer för att man centralt ska kunna genomföra löneanalyser på den detaljningsnivå som lagen kräver. Jämförelserna i en lönekartläggning bör därför avgränsas till att gälla varje region för sig eller, om så krävs, varje större arbetsställe inom en region för sig. Detta hindrar inte att lönekartläggningens principer, för t.ex. indelning i lika arbeten etc., fastställs centralt i myndigheten.

Slutsats

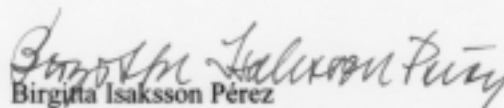
På det statliga området arbetar de lokala parterna idag seriöst och hårt med att åstadkomma ändamålsenliga löner och löneskillnader. En del i detta är att säkerställa att kön inte påverkar lön. Det centrala ramavtalet för löner m.m. för arbetstagare i staten (RALS) kräver att de lokala parterna studerar och analyserar löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Arbetet är en del i förarbetet in-

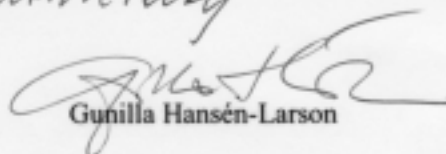
för lönerevision och genomförs med metoder som är kopplade till hur löner sätts.

Till detta kommer att myndigheterna även måste genomföra lönekartläggningar enligt jämställdhetslagen trots att lagens metod rimmar illa med den individuella lönesättningen. Det skapar stora bekymmer, oklarheter och frustration hos statliga arbetsgivare som i sina ambitioner att åstadkomma jämställda arbetsplatser försöker uppfylla lagens bokstav.

Jämställdhetslagens bestämmelser om lönekartläggning behöver därför ses över.

Beslut i detta ärende har fattats av generaldirektör Birgitta Isaksson Pérez. I den slutliga handläggningen deltog förhandlingsdirektör Gunilla Hansén-Larson, föredragande.

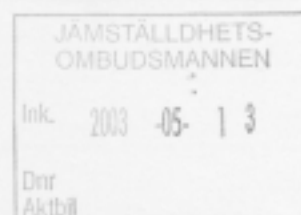

Birgitta Isaksson Pérez


Gunilla Hansén-Larson



LANDSTINGS
FÖRBUNDET

*Avd för arbetsgivarfrågor
Peter Hattendorff*



2003-05-12

Vårt dnr: Lf 591/03

JämO
Anita Harriman
Box 3397
103 68 Stockholm

Angående vissa problem med lönekartläggning och löneanalys

Refererande till de diskussioner som fördes inom JämO:s arbetsgivar nätverk vid möte den 23 april 2003, vill Landstingsförbundet härmed ge sina synpunkter beträffande vissa problem som finns vad gäller det lokala arbetet i landsting/regioner med lönekartläggning och löneanalys enligt Jämställdhetslagen.

Vi kan försäkra att det finns en hög ambitionsnivå hos både Landstingsförbundet och våra medlemmar när det gäller att svara upp mot Jämställdhetslagens krav och motverka förekomsten av osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Så t.ex. har förbundet tagit fram skriften "Löneanalys 2001 – en vägledning", utvecklat ett IT-stöd för analysarbetet i samarbete med staten och pekat på olika modeller för arbetsvärdering. Vi menar dock att lagstiftningen måste ses ändamålsenligt och förväntningarna på det pågående jämställdhetsarbetet i landsting/regioner beträffande lönerna måste vara realistiska.

Landstingen och regionerna är stora arbetsgivare med i några fall mer än 40.000 anställda och många med ca. 10.000 anställda. Detta skapar problem i sig och innebär att det kan komma att ta viss tid innan analysarbetet fungerar fullt ut i respektive landsting/region. Det är därför rimligt att det visas förstärkt för att kartläggnings- och analysarbetet ur ett kvalitetsperspektiv först påbörjas på förvaltningsnivå, för att sedan kunna sammanställas övergripande för hela arbetsgivaren.

För att dessutom göra analysarbetet av ett omfattande material praktiskt hanterbart, menar vi också att det bör vara möjligt att göra en prioriteringsordning för visade löneskillnader, så att steg I innebär analys av skillnader över ett visst gränsvärde och i steg II analyseras mindre skillnader.

G:\VGP\BesÖrer\problemlös.doc

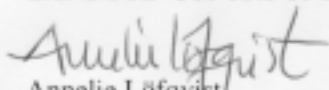
Landstingsförbundet • Federation of County Councils • Provinziallandtagsverband • Fédération des conseils généraux

Postadress: 118 82 STOCKHOLM, Sweden • Besöksadress: Hornsgatan 20
Telefon: 08-452 72 00 • Telefax: 08-452 72 10 • E-post: landstingsforbundet@lf.se • www.lf.se
Postgiro: 25 21 19-3 • Bankgiro: 334-1138 • Org nr: 232100-0248

Ett annat problem som vi kan konstatera är bedömningen av likvärdigt arbete och eventuell arbetsvärdering. Det förutsätts att arbetsgivare och fackliga organisationer i detta sammanhang samverkar för att de uppsatta målen i lagen skall uppnås. En sådan samverkan har visat sig vara ytterst svårt att åstadkomma, vilket har inneburit att analysarbetet i denna del på många håll har stannat upp.

Det är vår förhoppning att dessa synpunkter kan leda till en samsyn gällande tillämpningen av Jämställdhetslagen, så att ytterligare problem i det lokala arbetet med lönekartläggning och löneanalys i landsting/regioner kan undvikas.

LANDSTINGSFÖRBUNDET


Annelie Löfqvist

