

Jämställda löner



Hur gör vi
arbetet mer
effektivt?

Författare: Karin Myrén, journalist Myrén Media och Edel Karlsson Håål, lönebildningsexpert Svenskt Näringsliv.

Svenskt Näringslivs vision är: "Företagsamma människor och konkurrenskraftiga företag i gemenskap leder Sverige till ökat välstånd".

Vi representerar 50 medlemsorganisationer och omkring 60 000 svenska företag, varav 98 procent utgörs av små och medelstora företag.

Medlemsföretagen sysselsätter cirka 1,6 miljoner arbetstagare. Detta motsvarar 70 procent av den svenska privata sektorn.

Organisationens roll är att verka för företagens intressen samt skapa ett brett folkligt stöd för värdet och betydelsen av företagande. Grundläggande är att företagande är avgörande för ökad tillväxt och välstånd i Sverige.

Svenskt Näringsliv har sitt huvudkontor i Stockholm, 21 regionala kontor över hela Sverige och ett kontor i Bryssel.

Jämställda löner

- hur gör vi arbetet mer effektivt?

Innehåll

Förord	6
Sammanfattning	8
Den nuvarande lagstiftningen	10
Jämställda löner viktigt för företagen	12
Företagen och lönerna	18
Röster om lönebildning och lönekartläggning	21
Motstridiga perspektiv på löner	28
Vad säger företagen?	32
Jämställdhet i arbetslivet	39
Förslag	47
Slutord	50
Referenser	51
Bilaga: Utdrag ur diskrimineringslagen. Kapitel 3: Aktiva Åtgärder	52

Förord

Med den här rapporten vill Svenskt Näringsliv föra in företagens berättelser i diskussionen om jämställda löner. Vi utgår utifrån deras arbete med lönesättning och med lagens krav på lönekartläggning.

Jämställda löner är löner som är satta utifrån könsneutrala kriterier och bedömningar. För företagen handlar det ytterst om att utveckla företagets verksamhet genom att vara attraktiva arbetsgivare för såväl kvinnor som män. Jämställda löner innebär däremot inte att olika yrken ska ha samma löneläge, varken på övergripande nivå på arbetsmarknaden eller på företagsnivå.

Lön sätts på arbetsmarknaden och påverkas av en rad olika faktorer som exempelvis tillgång och efterfrågan på kompetens, hur attraktiva arbetsgivare är och olika verksamheters finansiering och utbildningskrav. Även hur känslig arbetsgivaren är för konjunkturedgångar kopplat till de anställdas risk för att förlora jobben kan påverka löneläget. Allt detta är exempel på skillnader som lagstadgade lönekartläggningar varken fångar eller ska påverka.

För att jämställdheten ska fortsätta att utvecklas i arbetslivet behövs ett bredare synsätt än fokus på bara lön. För arbetsgivare kan det handla om företagskulturer, rekrytering, och hur kriterier väljs och hur bedömningar görs vid lönesättning. Men för arbetsgivare finns en gräns för hur mycket de kan påverka medarbetarnas val i privatlivet, till exempel hur en familj löser ansvaret hemma. Därför behöver vi också diskutera normer, värderingar och människors beteenden. Alla ska fatta sina egna fria val kring arbetsliv och privatliv men också vara medvetna om vilka konsekvenser det får för karriär, lön och pension.

Vi anser att diskrimineringslagens aktiva åtgärder om lönefrågor och diskrimineringsombudsmannens (DOs) uppdrag och arbetsätt behöver förändras. Det viktigaste skälet är att lönebildningen sker enligt en annan logik än den som gäller för DOs jämställdhetsanalys. Det innebär dubbelarbete för företagen. Att på företagsnivå fokusera på hur arbeten som har helt olika arbetsinnehåll och marknad förhåller sig till varandra styr fel. Men att säkra att lönerna är

jämställda inom jämförbara arbetsområden inom företagen är konstruktivt och viktigt.

Om våra politiker vill påskynda utvecklingen krävs andra förändringar än att öka frekvensen på de lönekartläggningar som arbetsgivare gör enligt lag. En förändrad lagstiftning och ett utvecklat, stödjande och kunskapshöjande arbetssätt hos DO anser vi ger betydligt större effekt.

Stockholm i februari 2015

Christer Ågren
Vice VD, Svenskt Näringsliv

Sammanfattning

Arbetet med jämställda löner behöver bli mer effektivt. Nu finns ett lagförslag som innebär utökade krav på företagen. Där föreslås krav på att lönekartläggningar ska göras varje istället för vart tredje år, men det kommer inte ge avsedd effekt.

Frågan om jämställda löner är viktig för företagen. Den handlar om att kunna rekrytera och behålla den bästa kompetensen. I rapporten berättar företag om hur de arbetar med lönesättning och hur jämställdheten beaktas i de modeller de använder. De berättar om vad jämställdhetsanalys enligt lagen ställer för krav och att det inte bidrar till någon ny kunskap.

Det finns en grundläggande skillnad mellan lönebildning och lönekartläggning enligt DOs anvisningar. I lönebildningen sätts lön som regel både utifrån *arbetet* och *individuella bedömningar av kompetens och hur arbetet utförs*. Vid lönekartläggning ska bara *arbetet* värderas.

Löner kommer alltid att sättas utifrån betydligt mer komplexa grunder än kön. Tillgång och efterfrågan på kompetens och ständig förändring av kunskap i arbetslivet innebär att lönebildningen är dynamisk. Den statiska synen på löner som uttrycks i arbetsvärderingssystem är därför en utopi. Att förespegla att arbetsvärderingen ger en objektiv bild är dessutom fel eftersom den bygger på subjektiva ingångsvärden.

Omfattande och byråkratiska kartläggningar bidrar inte till utvecklingen. Svenskt Näringsliv har istället följande förslag, som vi anser kommer att utveckla lönebildningen och könsneutral lönesättning.

Lagen och DO

Svenskt Näringsliv föreslår

- att lagstiftningen moderniseras och att DOs anvisningar för att göra jämställdhetsanalys, inklusive lönekartläggning, förändras.

En sådan modernisering skulle kunna innebära

- att olika metoder för att kartlägga och analysera löner tillåts
- att grunden för jämförelse förändras så att inte enbart arbete, utan även hur arbetet utförs, kan beaktas
- att kravet på att jämföra likvärdigt arbete tas bort
- att DOs uppdrag och arbets sätt i förhållande till arbetsgivare blir mer stödjande och rådgivande.

Arbetsgivare

Svenskt Näringsliv föreslår

- att arbetet med att öka medvetenheten om hur lönebildningen är ett strategiskt verktyg för företagsutveckling och ökad jämställdhet fortsätter, det kan bland annat innebära att utveckla och kvalitetssäkra metoder att sätta könsneutrala löner
- att arbetsplatsernas organisation, organisationskultur, värderingar och karriärvägar fortsätter att utvecklas så att de är attraktiva för både kvinnor och män.

Utöver dessa förslag behövs mer långsiktigt verkande förändringar. Det handlar om normförändringar men också om att öka chefers och medarbetares kunskaper och att se möjligheter och konsekvenser av olika val. Skolan har ett viktigt uppdrag att stärka ungdomars kunskap om det stora antal yrken som finns på arbetsmarknaden. Det kan bidra till att bryta upp den könsuppdelade arbetsmarknaden. Även på andra områden kan det tydligare synliggöras hur beslut som fattas i privatlivet påverkar arbetslivet, lön och pension.

Den nuvarande lagstiftningen

I diskrimineringslagens kapitel 3, paragraf 2, regleras hur arbetsgivare och arbetstagare ska arbeta för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

I paragraf 10 och 11 utvecklas regleringen avseende lönefrågor (Se lagtext i bilaga).

Lagen innebär att alla arbetsgivare, oavsett antal anställda, ska kartlägga och analysera löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Arbetsgivaren ska bedöma om löneskillnaderna 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
- grupp av 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 som inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat.

Företag med 25 anställda eller fler ska dessutom upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen. Arbetet ska ske i samverkan med arbetstagarna eller deras fackliga organisationer. 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. Kostnadsberäkning och tidplan ska redovisas för de lönejusteringar som behöver göras.

Arbetet ska göras vart tredje år. Nu finns ett utredningsförslag om att det ska göras varje år. Samma utredning föreslår också att kravet på att upprätta handlingsplan ändras så att företag med 10 anställda eller fler omfattas.

Den som inte själv har deltagit i lönekartläggningsarbete får en bra bild av vad arbetsgivaren ska göra genom att ta del av DOs skrift Jämställdhetsanalys av löner – steg för steg – handledning: <http://www.do.se/sv/Material/Jamstalldhetsanalys-av-loner---steg-for-steg/>.

Metoden utgör en norm för hur lönekartläggning ska göras enligt lagen. Den kan ge en förklaring till varför det inte, som många tror, är enkelt att integrera lönebildning med anvisningarna till lagen.

Vad är en lönekartläggning?

Företag gör ofta olika kartläggningar och analyser i samband med lönerevision, ibland i samråd med de fackliga organisationerna. En sådan kartläggning och analys kan även avse kvinnors och mäns löner. Det är till exempel vanligt att lika arbeten, yrken, eller funktioner jämförs. Då kan den naturligtvis göras på andra sätt än enligt DOs anvisningar och metoden arbetsgivaren använder skulle sannolikt inte uppfylla DOs krav.

Frågan som Svenskt Näringsliv vill lyfta handlar om den metod för lönekartläggning som DO utvecklat och som finns i DOs handledning till arbetsgivarna. Det är den som syftas på när vi använder begreppen jämställdhetsanalys och lönekartläggning i rapporten.

Jämställda löner viktigt för företagen

Många företag arbetar för en jämställd lönesättning, för att de vill och för att de måste för att kunna rekrytera, utveckla och behålla medarbetare. Kompetens är en central fråga för arbetsgivare idag och inom många områden på arbetsmarknaden är kampen om den rätta kompetensen tuff. Alla arbetsgivare får jobba hårt för att vara attraktiva i konkurrensen om duktiga medarbetare.

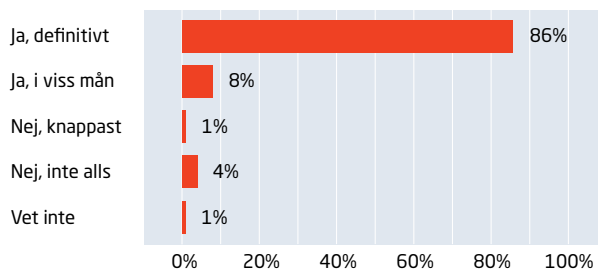
Som arbetsgivare gäller det att följa utvecklingen på arbetsmarknaden. Attityden till att byta jobb förändras i takt med att nya generationer kommer ut på arbetsmarknaden. Yngre medarbetare är mer lättroliga och ser inte täta jobbyten som något negativt för karriären. För den som inte trivs är tröskeln för att byta jobb låg, vilket ställer höga krav på arbetsgivaren för att behålla duktiga medarbetare.

Medarbetare lägger mer än tidigare vikt på att jobbet ger dem möjligheter att utveckla sin kompetens både på det personliga och på det professionella planet. Samtidigt är lönen fortfarande betydelsefull och att kvinnor och män behandlas lönemässigt lika är en faktor som är allt mer självklar för dagens medarbetare. Det är en förutsättning för att vara en attraktiv arbetsgivare.

En enkätundersökning som Svenskt Näringsliv lät göra 2014 bland 400 små, stora och medelstora företag inom organisationens samtliga sektorer visar att jämställda löner anses vara mycket viktigt. 94 procent av företagen svarar ja på frågan om det är viktigt för företagets rekrytering och kompetensförsörjning att kvinnor och män behandlas lönemässigt lika. 86 procent svarar ”ja, definitivt” och 8 procent ”ja, i viss mån”. Särskilt stort är stödet hos de större företagen där 100 procent svarar ja.

Viktigt att behandla kvinnor och män lönemässigt lika?

Är det viktigt för er rekrytering och kompetensförsörjning att ni behandlar kvinnor och män lönemässigt lika?



Uppdelat på antal anställda	10-50	51-250	250+
Ja, definitivt	83%	94%	95%
Ja, i viss mån	7%	12%	5%
Nej, knappast	2%	0%	0%
Nej, inte alls	6%	2%	0%
Vet inte	1%	1%	0%
Totalt	100%	100%	100%

Uppdelat på bransch	Bygg och Installation	Hotell, handel och restaurang	Industri	Tjänster	Transporter
Ja, definitivt	82%	96%	81%	90%	91%
Ja, i viss mån	9%	8%	12%	6%	5%
Nej, knappast	3%	1%	1%	1%	0%
Nej, inte alls	5%	3%	6%	1%	4%
Vet inte	2%	3%	0%	1%	0%
Totalt	100%	100%	100%	100%	100%

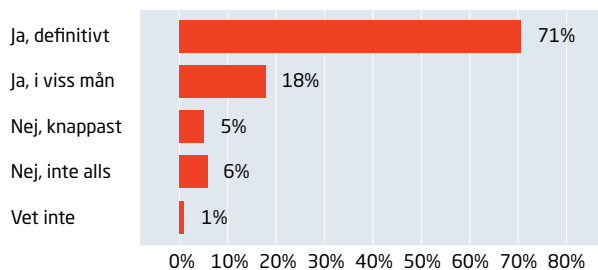
Källa: Enkätfabriken, projektrapport december 2013

Allt fler arbetsgivare anser att jämställdhet även hänger ihop med affärerna. Att sträva efter att ha en jämnare fördelning av män och kvinnor på arbetsplatserna lönar sig både internt när det gäller arbetsklimat och effektivitet, och externt i kontakten med kunderna.

När företagen i samma enkätundersökning fick frågan ”Är det viktigt för ditt företags utveckling och kompetensförsörjning att kunna rekrytera både kvinnor och män?” svarar nio av tio ja. 71 procent svarar ”ja, definitivt” och 18 procent ”ja, i viss mån”. Även här anser stora företag att frågan är viktigare än små och medelstora företag. Branscher som har en jämnare fördelning anser ganska väntat att det är en viktig fråga, medan stödet är svagast i mansdominerade branscher.

Viktigt att kunna rekrytera både kvinnor och män?

Är det viktigt för ditt företags utveckling och kompetensförsörjning att kunna rekrytera både kvinnor och män?



Uppdelat på antal anställda	10-50	51-250	250+
Ja, definitivt	58%	80%	97%
Ja, i viss mån	23%	18%	3%
Nej, knappast	9%	1%	0%
Nej, inte alls	9%	1%	0%
Vet inte	1%	0%	0%
Totalt	100%	100%	100%

Uppdelat på bransch	Bygg och Installation	Hotell, handel och restaurang	Industri	Tjänster	Transporter
Ja, definitivt	45%	84%	66%	89%	66%
Ja, i viss mån	26%	9%	21%	11%	22%
Nej, knappast	12%	5%	5%	0%	5%
Nej, inte alls	14%	1%	8%	0%	6%
Vet inte	3%	0%	0%	0%	0%
Totalt	100%	100%	100%	100%	100%

Källa: Enkätfabriken, projektrapport december 2013

Som arbetsgivare betyder det mycket att kunna visa att det är en schyst arbetsplats. Särskilt yngre personer lägger stor vikt vid att bli respekterade som individer, att kunna styra sitt eget arbete, att ha flexibilitet i tid och rum och att arbetsgivarens värderingar överensstämmer med de egna.

Att arbetsgivaren ser varje enskild medarbetare spelar en allt större roll och en del av det handlar om hur den anställdes arbete värderas och att insatsen avspeglas i lönen.

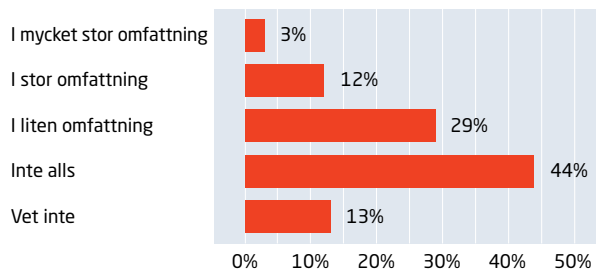
Lönekartläggning ger marginell effekt

Det var för att minska regelkraven på företagen som lagen ändrades 2009 så att kraven på att lönekartläggning, analys och handlingsplan skulle göras årligen istället ändrades till vart tredje år. För företag med färre än 25 anställda slopades kraven på att upprätta en handlingsplan. Tidigare var gränsen 10 anställda. Den nu föreslagna återgången till läget före 2009 skulle innebära ett stort merarbete för alla företag och särskilt för de mindre med mellan 10–25 anställda.

Att företagen inte anser att lönekartläggning enligt DO ger mervärde bekräftas även av undersökningen. Den visar att tre av fyra företag anser att den lagstadgade lönekartläggningen i liten eller ingen omfattning hjälper till att upptäcka löneskillnader på grund av kön. Andelen som anser att det inte hjälper dem alls är klart störst bland de mindre företagen.

Lönekartläggning enligt lag som ett verktyg?

Anser ni att den lagstadgade lönekartläggningen som nu görs vart tredje år, är ett verktyg som hjälper er att upptäcka och åtgärda löneskillnader på grund av kön?



Uppdelat på antal anställda	10-50	51-250	250+
I mycket stor omfattning	1%	5%	3%
I stor omfattning	4%	12%	34%
I liten omfattning	18%	40%	46%
Inte alls	63%	25%	12%
Vet inte	14%	18%	5%
Totalt	100%	100%	100%

Uppdelat på bransch	Bygg och Installation	Hotell, handel och restaurang	Industri	Tjänster	Transporter
I mycket stor omfattning	1%	1%	3%	5%	3%
I stor omfattning	4%	13%	12%	16%	13%
I liten omfattning	21%	22%	34%	35%	31%
Inte alls	51%	47%	42%	35%	47%
Vet inte	22%	17%	10%	10%	6%
Totalt	100%	100%	100%	100%	100%

Källa: Enkätfabriken, projektrapport december 2013

Företagen och lönerna

Löner sätts på en marknad som styrs av tillgång och efterfrågan på kompetens, men som också påverkas av regleringar i kollektivavtal.

Företag fattar beslut om de anställdas löner, anställningsvillkor, pensioner och försäkringar. De hanterar också frågor om arbetsorganisation, kompetensstrategier, rekrytering och befordringar. Allt detta påverkar de anställda i olika avseenden.

När det gäller skillnader på individuell nivå har företagens agerande stor betydelse. Det handlar i första hand om att utveckla lönebildningen nära medarbetarna. För att uppnå könsneutrala löner måste arbetsgivarna försäkra sig om att kvinnors och mäns arbetsprestationer bedöms utifrån samma grunder och belönas lika vid lika prestation.

Komplex process att sätta lön

Lönebildning och lönesättning är en komplex process som kan ta mycket tid men som rätt hanterat också kan utveckla medarbetare och företags resultat. Att medarbetarna har rätt lön utifrån kompetens, ansvar och prestation är grunden för välfungerande arbetsplatser och lönsamhet.

Men ibland förekommer det ändå löneskillnader mellan kvinnor och män som inte kan förklaras. Det kan bland annat bero på att kunskapen om hur könsneutrala löner sätts inte är tillräcklig.

Vid rekrytering framförs ofta synpunkten att den som rekryterar tenderar att anställa personer som är lika dem själva. Trots olika metoder för att försäkra sig om att inte påverkas av egenskaper som inte har med jobbet att göra, är det fortfarande ofta ”magkänslan” som tar över och faller det slutliga avgörandet.

Samma resonemang kan även gälla vid lönesättning. Det är med hjälp av bra metoder, marknadslöneinformation och en medvetenhet om hur egna värderingar påverkar beslut som förändring kan åstadkommas. För att säkra att lön

sätts könsneutralt och på sakliga grunder både vid nyanställningar, befordringar och i den årliga lönerevisionen, kan vissa arbetsgivare behöva mer stöd och kunskap.

Företagsnära lönebildning gynnar kvinnor

Lönebildningen i företag sker utifrån kollektivavtal inom respektive avtalsområde och bransch. Det finns många olika typer av löneavtal. Bland annat skiljer det om utrymme finns för arbetsgivaren att göra individuella satsningar, hur stort det i så fall är, samt om det finns löneökningsgarantier på individnivå. I många kollektivavtal är frågan om jämställda löner väl reglerad och parterna arbetar för att motverka osakliga löneskillnader på grund av kön. Det är en naturlig del av lönebildningsprocessen och det förekommer sällan några tvister eller centrala förhandlingar om lönediskriminering.

Det blir allt vanligare att kollektivavtal ger utrymme för företags- och medarbetarnära lokal lönebildning. Med lönesystem eller individuella löner sätts medarbetarens prestation, kompetens och färdigheter i fokus. Det är arbetet och hur det utförs som bedöms. Den här typen av avtal finns nu i stora delar av den privata sektorn och eftersom avtalen ser olika ut skiljer sig också systemen för uppföljning på företagen.

Grunden för lönen är de lönekriterier som varje företag sätter upp utifrån sin verksamhet. Kriterierna gör det tydligt både för chefer och för medarbetare vad företaget prioriterar, och de utgör en viktig del i de utvecklings- och lönesamtal mellan chef och medarbetare som är centrala i den lokala lönebildningsprocessen.

Forskning som gjorts av Saco visar att kvinnor gynnas mer än män av lokal och individuell lönebildning, där lönen sätts i eller efter lönesamtal mellan medarbetaren och den närmaste chefen. Både män och kvinnor som har lönesamtal har en bättre löneutveckling än de som inte har det, och kvinnor tjänar allra mest på det. Kvinnor som har lönesamtal har nästan två procent högre lön än kvinnor utan lönesamtal, för män är skillnaden 0,6 procent.

Lönesamtalet blir ett redskap för att lyfta fram kvinnor som individer och att synliggöra deras kompetens, ansvar och resultat. För medarbetaren blir det ett formaliserat tillfälle att möta chefen och tala om vad hon presterat och chefen måste ta ställning till den enskilda prestationen och motivera den lön som sätts. Enligt Saco bidrar lönesamtalet till att synliggöra snedsitsar, minska könslönegapet och motverka statistisk diskriminering.

För kvinnors löneutveckling är alltså metoden för lönesättningen betydelsefull. Att bli synliggjord som individ gynnar kvinnor och därför är det viktigt att företagen får utrymme att lägga mer arbete på att utveckla den företagsnära lönebildningen och på att vässa sina processer så att de ger stöd för jämställda löner.

Röster om lönebildning och lönekartläggning

I februari 2014 meddelade Diskrimineringsombudsmannen, DO, att 100 privata arbetsgivares arbete med systematiska lönekartläggningar skulle granskas. Företagen som valdes ut har 150 – 499 anställda, varav en stor del tjänstemän.

I samband med det intervjuade Svenskt Näringsliv några av företagen som valts ut, för att få höra hur de ser på den lagstadgade lönekartläggningen, hur den genomförs och hur de arbetar med lönebildning generellt.

Eftersom de utvalda företagen är stora, gjordes även kompletterande intervjuer med ett par mindre medlemsföretag som inte omfattades av granskningen. Anledningen är bland annat att mindre företag har annorlunda förutsättningar att arbeta med lönebildning och lönekartläggning än större företag med egna HR-resurser. Företagen Akers Friskola och Uniguide som medverkar är sådana företag.

På följande sidor kan du läsa några berättelser från de utvalda företagen.

Annica Hedmark, Sweco Sverige

Sweco vill hellre agera än administrera



Sweco Sverige har ständigt fokus på rättvisa löner i sin löneprocess. Lönekartläggning enligt lagens krav varje år skulle innebära mer administration som skulle ta tid och resurser från att fortsätta utveckla arbetet kring jämställdhet och mångfald, anser HR-chefen Annica Hedmark.

Teknikkonsultbolaget Sweco har sedan länge regelbundet gjort egna lönekartläggningar i samband med sin lönerevision. Vart tredje år gör företaget också en lönekartläggning och en jämställdhetsplan enligt lagens krav.

Det allra svåraste vid den senaste lönekartläggningen som gjordes enligt DOs regler, var att bedöma vilka arbeten som är likvärdiga, anser Annica Hedmark. Att exakt hitta vilka yrken som är jämförbara och som ligger på samma nivå även om de gör helt olika saker.

Vissa roller var enklare, till exempel att jämföra de som arbetar med lönehandläggning och reskontra. För andra var det betydligt svårare att hitta rätt nivå, och i vissa fall blir det lite krystat och värderingen blir mer eller mindre ett antagande, konstaterar hon.

– Till exempel var det svårt att jämföra och kalibrera vissa roller på it-sidan med HR. Jag kan inte säga att jag har gjort exakt rätt i värderingen av alla roller. Det blir ju inte vetenskapligt precis, men samtidigt är jag nöjd med resultatet.

Lönekartläggningen visade på så få skillnader att den inte tillförde Sweco så mycket.

– Det handlar mest om att vi fick veta att vi ligger rätt. Skillnaderna vi har beror på prestation och inte på kön.

Företaget arbetar löpande för jämställda löner i sin löneprocess, i löneutbildningar och i egna kartläggningar. Samtidigt är hon positiv till lönekartläggning som ett av verktygen för att uppnå jämställda löner. Hon ser det som ett komplement som ger ytterligare perspektiv.

– Vi vill absolut att kvinnor och män ska ha samma lön för lika arbete hos oss och om den här typen av kartläggningar motverkar det är det bra. Däremot kan man fundera på vilken nivå den ska göras på och om den måste vara så detaljrik.

Med tanke på den arbetsinsats det innebär att göra en fullständig lönekartläggning skulle det vara alldeles för ofta att göra den varje år, anser hon. Det räcker med vart tredje.

Dessutom vill Sweco hellre lägga tiden och resurserna på att agera istället för på att administrera och att sammanställa dokument.

– Det är jättemycket jobb kring en lönekartläggning och det blir stort fokus på siffror. Vi vill fokusera på konkret action istället. Det känns vettigare att ägna mer tid åt att stämma av att vi gör rätt saker och att utveckla våra processer, säger Annica Hedmark.

Ulrika Ernbo, Inter IKEA Systems

Vi har mångfald på agendan



Inter IKEA Systems har nyligen infört ett nytt befattningssystem för att värdera olika typer av befattningar internt. Det gör det enklare att upptäcka osakliga löneskillnader löpande och HR-chefen Ulrica Ernbo kan inte se hur lönekartläggning varje år skulle tillföra något till företaget.

Den senaste lönekartläggningen på Inter IKEA Systems Service AB uppmärksammade inget som inte redan hanteras, och HR-chefen Ulrica Ernbo ser ingen anledning att ändra sättet att arbeta med löner.

– Skulle vi ha några strukturella fel har vi andra mekanismer som fångar upp det i så fall. Det här blir mest en påminnelse om att vi faktiskt är bra på det här, säger hon.

Eftersom Inter IKEA Systems Service följer kollektivavtalen är företagets lönerevision ganska rak och enkel. Cheferna får en viss lönesumma att fördela och har lönesamtal med medarbetarna. Löneökningen baseras på vad som sagts i utvecklingssamtalet och vad som presterats under året. Parallellt med den årliga lönerevisionen granskas även medarbetarnas lönenivåer kontinuerligt. Oavsett årets prestation bör medarbetaren utifrån sin befattning ligga inom ett visst lönespann.

I diskussionerna kring olika nivåer används systemet IPE, International Position Evaluation System, för att objektivt värdera befattningar. För Inter IKEA Systems Service med många specialister är det värdefullt att kunna jämföra befattningar i olika delar i organisationen även om det bara är en person som har en befattning.

Diskussionerna om jämställda löner förs på företaget oavsett lönekartläggningarna och

dessutom har det stor betydelse rent affärsmässigt, förklarar hon. Utan rimliga och rättvisa lönenivåer är det svårt att hitta rätt kompetens.

– Vi kan inte rekrytera och behålla medarbetarna vi behöver utan jämställda löner. Har vi inte rätt medarbetare skulle det i slutändan leda till att vi inte kan ge rätt service till våra kunder och samarbetspartner.

Eftersom Inter IKEA Systems jobbar med löner på organisationsnivå för hela bolaget, och inte separat för den juridiska enheten i Sverige, blir lönekartläggningen en separat process som går utanför den årliga lönerevisionen.

– Jag vet att vi jobbar på ett ansvarsfullt sätt med de här frågorna så för vår del räcker det att göra en lönekartläggning vart tredje år. Vi har mångfald på agendan ändå.

Även om Inter IKEA Systems Service fångar upp de här frågorna på ett bra sätt tror Ulrica Ernbo att det på företag som inte jobbar med jämställdhet kan öka medvetenheten och sätta press. Däremot tycker hon att det är synd att lönekartläggningen bara fångar upp en enda diskrimineringsaspekt.

– Ur ett HR-perspektiv hade det varit mer intressant att diskutera mångfald i de här sammanhangen. Könsaspekten har de flesta företagen koll på, säger Ulrica Ernbo.

Helena Bonnevie, Akers Friskola

Järnkoll på lönen handlar om överlevnad



Helena Bonnevie, vd på Akers Friskola, gör täta löneanalyser och justeringar för att försäkra sig om marknadsmässiga och rättvisa löner. Men DOs lönekartläggning är inget användbart redskap i sammanhanget, anser hon.

- Det innebär att man följer lagkraven men det ändrar inte vårt sätt att jobba.

Jämställda löner är ingen stor fråga på Akers Friskola, förklarar Helena Bonnevie. I skolans värld är mäns löner generellt inte högre än kvinnors, och dessutom har Akers friskola en platt organisation där lön sätts efter kriterierna yrkeskunnande, ansvarstagande, utveckling och samarbetsförmåga.

– Lönerna är individuella och jag anser att de är helt jämställda. Vi utgår från individen och hur duktig han eller hon är, och tänker inte ens på kön när det gäller löner – de är könsneutrala. Genusfrågan handlar för oss om att ha en balanserad organisation, säger hon.

I skolan har lönerna traditionellt legat lågt men är nu snabbt på väg uppåt på grund av en ökad efterfrågan på lärare. Därför vill Helena Bonnevie ha total kontroll på lönerna. Det gäller både att behålla de bästa lärarna och att se till att lönerna är rättvisa i förhållande till varandra.

– Vi har otroligt bra bemanning nu och för att behålla den är jag tvungen att ha löneläget väldigt klart för mig, både lokalt och nationellt. Det handlar om överlevnad. Jag vill ju behålla de duktiga vi har.

Hon gör täta lönekartläggningar i skolans system där lönestatistik läggs in varje månad, och för att matcha läget på marknaden sker det täta lönejusteringar.

– Jag vill inte hamna i en situation där lönen pressas upp i medarbetarsamtalen. Därför vill jag ligga steget före och försäkra mig om att lönen inte är det som gör att någon vill byta arbetsplats.

För en liten verksamhet, som Akers Friskola med 40 medarbetare, är jämförelser mellan mäns och kvinnors löner enligt DOs regler inte meningsfulla, konstaterar Helena Bonnevie. Som exempel nämner hon att det bland männen finns en köksmästare, en bildlärare och en biträdande rektor, och att jämförelser i grupper med en person inte ger mycket.

– Hur ska vi kunna jämföra en kökschef med en bildlärare? Det går ju inte. Det är helt irrelevant.

På frågan om vad lönekartläggning vart tredje år ger är hennes spontana svar ”ingenting”.

– Den ger inget annat än ett ”jaha, vad bra att ni tycker vi gör rätt”, en bekräftelse på att vi inte är en diskriminerande organisation. Men det är inget redskap som vi kan använda, och det ändrar inte vårt sätt att jobba. Vi har egna verktyg som är mycket mer dynamiska och ändamålsenliga.

Motstridiga perspektiv på löner

Medvetenheten är stor hos företagen om hur viktigt det är med en könsneutral lönesättning för att vara attraktiv som arbetsgivare, både för att nyrekrytera och för att behålla befintliga medarbetare. Det är nödvändigt för att säkra kompetensen på kort och lång sikt.

Inom ramen för lönebildningen jämför de, stämmer av, analyserar, följer upp och åtgärdar om de upptäcker att en medarbetare har en felaktig lön. Många företag har egna processer och system för att ha uppsikt över att faktorer som kön, utländsk bakgrund eller ålder inte påverkar hur lönen sätts.

Företagen gör lönekartläggningar enligt diskrimineringslagen för att uppfylla lagens krav men det ger ingen ny kunskap om lönestrukturen mellan män och kvinnor. Enligt företagen har de själva bäst insyn i hur de ska jobba med jämställda löner utifrån företagets verksamhet, förutsättningar och sin omvärld. Det är inte standardiserade regler och resurskrävande granskningar som skulle ta dem vidare i jämställdhetsarbetet, utan snarare vägledning, rådgivning eller annat stöd utifrån det egna sammanhanget.

En orsak är att logiken som ligger till grund för lönesättningen på företagen, kopplat till de egna målen och den marknad där företaget verkar, på många punkter krockar med lagen och DOs krav.

I dagens arbetsliv förekommer sällan befattningsbeskrivningar. Ett skäl till det är att arbetets innehåll påverkas av egenskaper och kunskaper hos den som utför det. Ju fler arbetsuppgifter en person kan göra, ju mer får han eller hon göra. Det gör att arbetsinnehållet för individen utvecklas inom ramen för samma ”arbete”.

Hur lika är då två personer som har samma yrkestitel? Beroende på de personliga egenskaperna kan arbetets innehåll och utförande vara mycket olika vilket också avspeglas i lönen. Är det i så fall meningsfullt att gruppera och analysera arbeten så att de trots olika innehåll ska ligga till grund för en lönekartläggning?

Dubbla system

Lönekartläggning som metod utvecklades under 1980-talet och metoden har i princip varit oförändrad sedan dess. Här står *arbetet* i fokus. Kollektiva

jämförelser mellan kvinnor och män i lika eller likvärdigt arbete ska göras. Under samma period har lönebildningen genomgått omfattande förändring och blivit alltmer verksamhetsnära och individuell.

Synsättet att alla arbeten kan kategoriseras, grupperas och jämföras står i stark kontrast till ett alltmer dynamiskt arbetsliv där möjligheten för människor att få utvecklas i arbetet står i fokus.

Ska vi sätta lön på individer för deras prestationer eller inordna dem i ett system för löner? Det är den stora frågan vid en jämförelse av logiken som präglar lönesättning enligt avtal, respektive lönekartläggning enligt lag.

I tabellen på nästa sida kommenteras de båda systemen. Här beskrivs varför lönebildning och lönekartläggning enligt DOs anvisningar ofta blir två parallella arbetsmetoder, som är svåra för företagen att integrera.

Här följer några kommentarer till tabellen på nästa sida.

Individen eller gruppen i fokus?

Skillnaden mellan att ha individer eller yrkesgrupper i fokus vid lönebildningen är stor. Utvecklingen av lönebildningen har gått allt mer mot lokal lönebildning och lönesystem där individen är i fokus. Parterna har i löneavtalen utvecklat lönebildningen i takt med att fler arbetstagare vill att deras arbete och prestationer ska synliggöras i lönesättningen, vilket även bekräftas i flera undersökningar.

Sedan 1990-talet har lönebildningen successivt utvecklats och därmed har skillnaden i logik mellan lönebildningen och synsättet vid lönekartläggningen enligt DOs anvisningar ökat.

Yrkestitel eller prestation - vad bedöms?

Är ett arbete lika för att man har samma yrkestitel? Eller formas ett arbete utifrån varje persons sätt att utföra arbetet? Många arbetsgivare anser att det är otidsenligt att klassificera utifrån arbete, yrkestitel eller liknande eftersom varje medarbetares personliga egenskaper, kompetens och förmåga kan innebära stora skillnader mellan individer och det är den totala prestationen som ska bedömas.

	Lönebildningen	Lönekartläggning enligt lag och DOs anvisningar
Syfte	Sätta lön.	Granska satta löner ur könsperspektiv.
Vem är i fokus?	Individer. I avtal med utrymme för lokal lönebildning, till exempel lönesystem eller individuell lönesättning, görs en bedömning av varje individ. Varje person synliggörs utifrån såväl arbete som personliga egenskaper.	Kollektiva grupper. Redovisning av grupper med personer som anses ha samma arbete. Till exempel VD, ekonom, ingenjör, sjuksköterska, reparatör. Alla personer grupperas och kategoriseras i arbeten.
Vad bedöms?	Arbetet och hur det utförs (med ett fåtal undantag där tariffön fortfarande gäller). I löneavtal med utrymme för lokal lönebildning bestäms lönen utifrån en bedömning av själva arbetet men även utifrån faktorer som är specifika för varje medarbetare. Det handlar som regel både om vad man gör och hur man gör det. Till exempel kunskaper, färdigheter, ansvar och ibland även arbetsresultat/prestation. Såväl arbetet som individen lönesätts i en sammanvägd helhetsbedömning som ska vara könsneutral.	Arbetet eller arbetets krav. Inte de personer som utför arbetet. Vid jämförelse av <i>lika</i> arbeten bestäms vilka arbeten som är lika, det vill säga som innehåller samma eller i det närmaste samma arbetsuppgifter. Vid jämförelse av <i>likvärdiga</i> arbeten är det arbetets krav som ska bedömas. Det kan ske utifrån krav på kunskaper, färdigheter, ansvar, ansträngning samt arbetsförhållanden. Individernas prestationer och kvalifikationer ska inte beaktas vid bedömningen. Om en löneskillnad mellan kvinnor och män i gruppen konstateras kan individuell prestation vara en förklaringsfaktor liksom skillnader i marknadslön mellan olika likvärdiga jobb.
Vilka omfattas?	Alla medarbetare i en helhetsbedömning.	Alla arbeten, ofta uttryckt som yrkesbenämningar, ska ingå. "Lika arbeten" omfattar alla arbeten. "Likvärdiga arbeten" omfattar enbart grupper av arbeten som är kvinnodominerade och som anses vara likvärdigt med arbeten som utförs av grupper som inte är kvinnodominerade.
Vilka deltar?	Personalansvarig/närmaste chef samt fackliga organisationer, chef och medarbetare.	Personalansvarig, ofta extern konsult samt fackliga representanter. Chefer kan kopplas in när skillnader ska analyseras.
Lokal arbetsmarknad	När ett företag finns på flera orter beaktas det lokala löneläget i form av marknadslöner för yrken eller kompetenser på orten.	När ett företag finns på flera orter ska löner korrigeras om skillnader mellan kön finns avseende lika eller likvärdiga arbeten mellan orterna. Geografiska marknadslöneskillnader ska bara korrigeras om det finns skillnader mellan kvinnor och män.
Logik	Lön utifrån svårighetsgrad, ansvar, kompetenskrav, prestation och resultat, enligt kriterier i kollektivavtal och utvecklade utifrån företagets verksamhet. Sammanvägning görs av vad och hur arbetet utförs. Mjuka variabler kan få stor betydelse, till exempel samarbetsförmåga och ansvarstagande. Ska främja produktivitetsutveckling och motivera medarbetarna.	Lika eller likvärdiga arbeten, enligt DOs krav. Bygger på uppfattningen att det finns en mall som är "rättvis" och att arbeten går att definiera. Korrigerig av lönen görs i efterhand. Tar inte hänsyn till hur arbetet utförs annat än som en förklaringsvariabel till eventuella skillnader.
Aktualitet	Görs när lönerna ska revideras och aktualiseras direkt vid tillämpning.	Ger en ögonblicksbild som på grund av personalomsättning och löneförändringar inte äger giltighet när den är klar.

Det är stor skillnad mellan att koppla lönen till arbetet, eller att koppla den både till arbetet och till hur det utförs. En persons lön kan som regel sättas utifrån både ”vad” och ”hur”. Vid lönekartläggning enligt DOs anvisningar kan ”hur” arbetet utförs enbart vara en förklaringsvariabel när skillnader mellan kvinnor och män inom en grupp analyseras.

Att jämföra likvärdiga arbeten är det svåraste och mest resurskrävande momentet för arbetsgivarna. Det är också ett område där DO påtalar störst brister vid sina granskningar. Vissa arbetsgivare har jobbat många år med att ta fram system för att bedöma likvärdigt arbete men får ändå kritik vid granskning.

Lokala arbetsmarknader har olika lönelägen

En arbetsgivare med verksamhet på flera olika orter i Sverige ska lägga samman lönekartläggningen för hela företaget. Förutom att det kan bli en omfattande och komplicerad sammanställning kan det också uppstå krockar mellan DOs krav på åtgärder och lönebildningen som sker på olika lokala arbetsmarknader med olika lönelägen.

Exempel: Två medarbetare på ett företag har lika arbete men eftersom de arbetar på olika orter med olika lönelägen har de inte samma lön eftersom lönen påverkas av löneläget på den lokala arbetsmarknaden. Deras arbete och hur det utförs värderas vara jämförbara av arbetsgivaren. Om de båda medarbetarna har samma kön händer inget. Men vad ska företaget göra om de har olika kön? Om arbetsgivaren höjer lönen för medarbetaren på orten med det lägre löneläget blir lönestrukturen förändrad på arbetsplatsen och andra medarbetare kan uppleva det som orättvist. Här kommer lönebildningen och den lönestruktur företaget utvecklat i konflikt med lagens krav på åtgärder.

Det finns många exempel på liknande frågeställningar som företagen ställs inför och som visar på den konflikt som i praktisk tillämpning kan uppstå mellan lönekartläggning och lönebildningen.

Vad säger företagen?

Intervjuerna med företagen visar att många upplever en osäkerhet inför hur lönekartläggningen ska genomföras och de är tveksamma till vad metoden ger. Samtidigt vill de göra rätt och följa lagen. De vill vara goda arbetsgivare, och arbetet med jämställda löner är viktigt för dem. Men lönekartläggningar är ett trubbigt verktyg som ofta inte passar för deras verksamhet, är svårt att tillämpa och tillför inte någon ny kunskap.

”Det är viktigt att hitta en bra form för hur lönekartläggningar ska gå till framöver. Annars blir det bara ett byråkratiskt underlag som ska tillgodose en myndighet, och inte ett instrument och en naturlig del i hur vi jobbar med jämställda löner i vårt företag.”

Leif Kjellgren, HR-chef på Ticket

”Det blir ett jättejobb för att kartlägga något vi redan vet. Jag tycker att det måste finnas ett enklare sätt att göra det på. DOs sätt är tungt för oss småföretag. Självklart ska vi hålla koll på att lönerna är jämställda men det måste kunna ske på ett sätt som inte ökar den administrativa bördan.”

Anna-Lena Bohm, vd, Uniguide

Särskilt i mindre organisationer upplevs det i många situationer inte vara relevant att jämföra likvärdigt arbete och löner inom grupper. Ibland består en ”grupp” till exempel av bara en person, och ibland är könsfördelningen i gruppen mycket ojämn. Det är svårt att tillämpa en och samma mall på alla företag, oavsett storlek, bransch och andra förutsättningar. Följden blir att jämförelserna upplevs som ologiska och meningslösa.

”Hur ska vi kunna jämföra en kökschef med en bildlärare?
Det går ju inte. Det är helt irrelevanta jämförelser.”

Helena Bonnevie, vd på Akers Friskola

Ett annat exempel på frågeställningar som kan uppstå i lönekartläggningen är om en kvinna som är ny på en chefsposition ännu inte har nått upp till de mer erfarna manliga kollegernas lönenivå. Är det fel enligt lagen? Måste det justeras och vad ger det i så fall för signaler till medarbetarna? Och hur är det om läget är det motsatta att en kvinna kommer in i en grupp med en högre lön?

”Ibland går en person in på ett jobb med en för hög lön. Men om förväntningarna är att den personen inom ett par år ska gå vidare till en högre befattning kan det vara ok ändå. Någon med väldigt specifik kompetens kanske också måste ligga högre för att vi ska få behålla personen.”

Tova Åberg, ansvarig för löner och förmåner centralt på Sandvik

Flera av företagen betonar att det förekommer grupper där kvinnorna har högre lön än männen. I ett av de intervjuade företagen har kvinnorna genomgående högre lön än männen med lika arbete.

Kartläggningen enligt DOs regler ska göras på ett helt annat sätt än systemen de själva skapat för att ha koll på lönerna. Mycket tid går åt till att försöka översätta den egna verksamheten till DOs regler, mallar och blanketter.

Företagen som intervjuats ger en bild av lönekartläggningen som en process som sker vid sidan om den vanliga lönebildningen. Den blir en parallell ”extra-uppgift” utifrån ett lagkrav som måste uppfyllas, utan att ge någon större nytta för företagen. I lönekartläggningen upptäcks sällan något som inte deras egna

rutiner fångar upp. Lönekartläggningen kräver resurser utan att ge företagen någon ny kunskap tillbaka som stödjer dem i arbetet för jämställdheten.

”Den ger ingenting annat än ett ”jaha, vad bra att ni tycker vi gör rätt”, en bekräftelse på att vi inte är en diskriminerande organisation. Men det är inget redskap som vi kan använda, och det ändrar inte vårt sätt att jobba. Vi har egna verktyg som är mycket mer dynamiska och ändamålsenliga.”

Helena Bonnevie, vd på Akers Friskola

Affärsstrategier hämmas

Ibland kan logiken bakom lönekartläggningen till och med motarbeta verksamhetens affärsstrategier och hämma jämställdheten i företaget.

Lönekartläggningen kan i vissa fall till och med innebära att företagen måste gå emot sin egen lönestrategi, vilket försätter dem i en svår situation. Det kan till exempel handla om att efterfrågan på olika kompetenser ändras, att löneläget varierar geografiskt eller att internationell konkurrens om kompetens ställer helt andra krav.

”Har vi en grupp med 15 personer som har samma titel vill DO verkligen veta varför alla inte har samma lön. Det tycker jag är konstigt. DO måste ju förstå att det skulle vara förödande för motivationen om alla tjänade lika mycket.”

“Om våra designer eller inköpare skulle tjäna mindre än sina kollegor på marknaden måste vi höja dem för vi har inte råd att betala för lite. Vi måste ha en hög kompetens inom det området och därför måste vi kolla av det så att vi är attraktiva som arbetsgivare.”

Klas Westman, HR-direktör, Stadium

Här blir det tydligt att logiken mellan lagen och de regler som finns på marknaden där företagen verkar halta. Ett företag som får möjligheten att anställa en vass specialist måste sätta en marknadsmässig lön för att kunna rekrytera. Det är kompetensen som är det intressanta, inte om det är en man eller kvinna som har den.

“I lönesammanhang tänker vi inte på om det är en man eller kvinna vi har framför oss utan om det är en medarbetare som levererar en tjänst till våra patienter, och det är den vi bedömer. Mäns och kvinnors löner har aldrig varit en fråga för oss, för det har inte känts som ett problem.”

Annika Brismar, verksamhetschef, Distriktstandvården

Allt eftersom fler organisationer tillämpar företagsnära lönesättning blir det också tydligt att lönekartläggningen är ett ganska trubbigt instrument som har svårt att ta hänsyn till sakligt orsakade löneskillnader.

Dessutom tar arbetet med lönekartläggningen överlag mycket dyrbar tid för företaget och de fackliga organisationerna. Tid som istället kunde ha ägnats det egna företagsnära jämställdhetsarbetet som ger direkt resultat i verksamheten och leder till att nå de egna målen.

”Det är jättemycket jobb kring en lönekartläggning och det blir stort fokus på siffror. Vi vill fokusera på konkret action istället. Det känns vettigare att ägna mer tid åt att stämma av att vi gör rätt saker och att utveckla våra processer.”

Annica Hedmark, HR-chef, Sweco

Efterfrågar bredare perspektiv

Flera av företagen poängterar också att lönekartläggningen bara hanterar jämställda löner relaterat till kön, och alltså endast en av de sju diskrimineringsgrunder som arbetsgivare har att beakta. De upplever att jämställdhet mellan könen vid det här laget har kommit så långt att det känns otidsenligt att fortsätta att lägga så mycket resurser på just det. De vill gå vidare och ägna mer tid och kraft åt att säkerställa att det inte förekommer till exempel etnisk diskriminering i organisationen.

”Ur ett HR-perspektiv hade det varit mer intressant att diskutera mångfald i de här sammanhangen. Könsaspekten har de flesta företagen koll på.”

Ulrica Ernbo, HR-chef på Inter IKEA Systems Service

”Jag kan tycka att det hade varit häftigare att hänga med i utvecklingen och titta på om det sker diskriminering utifrån andra perspektiv. Det hade varit en större ögonöppnare än detta och det skulle också kännas som en debatt som är mer i tiden.”

“Det tar tid från sådant som annars kan resultera i kompetensutveckling och mervärde för verksamheten. Till exempel ser jag ett stort behov av mer utbildning inom diskriminering. Hur tänker man kring de andra diskrimineringsgrunderna kopplat till lönesättningen? Utbilda i det istället!”

Elin Ohlin, HR-ansvarig för Academias Teoretiska Gymnasieskolor

Enligt flera av de intervjuade är det inte heller intressant att bara titta på lönen när det gäller att komma framåt ytterligare med jämställdheten. Lönekartläggning enligt lagen beaktar inte de stora orsakerna till bristande jämställdhet i arbetslivet. Sett till hela samhällsbilden är det de olika val som män och kvinnor gör gällande yrke, karriär och familj som ligger bakom de stora strukturella löneskillnaderna på arbetsmarknaden. Och det är skillnader som dagens lönekartläggning inte alls kommer åt.

Frågan är hur företagen kan stöttas i att utveckla sina arbetssätt för att nå dit alla är överens om att de vill nå – ett jämställt arbetsliv. Motivationen att arbeta systematiskt med frågan finns redan hos flertalet företag.

“Vi kan inte rekrytera och behålla medarbetarna vi behöver utan jämställda löner. Har vi inte rätt medarbetare, skulle det i slutändan leda till vi inte kunde ge rätt service till våra kunder och samarbetspartner.”

Ulrica Ernbo, HR-chef på Inter IKEA Systems Service

”Eftersom vi har fokus på frågan och jobbar med den ändå tror jag inte att det gör någon skillnad. Vi har redan resurserna, tankesätt och policys för att arbeta med lönebildning utifrån det.”

”Företaget måste jobba bra med sina löner för att uppnå även andra nyckeltal. Till exempel har vi mål om fler kvinnor i ledande befattning och då måste vi ha jämställda löner för att lyckas attrahera och sedan behålla dem.”

Tova Åberg, ansvarig för löner och förmåner centralt på Sandvik

”Jag tycker att vi har bra koll på läget. Vi har fokus på det ändå och vi har en kultur där genusfrågan kommer upp och diskuteras i olika sammanhang. För oss är det viktigt att kunna säga till våra medarbetare att vi värderar lönen utifrån skicklighet, ansvar och kunskap.”

Björn Sjögren, vice vd och personalchef på Capio Geriatrik Nacka

”Vem kan komma utifrån och bedöma om lönerna är jämställda? Om en man tjänar mer än en kvinna finns det ett skäl till det, och det har inte med kön att göra. Annars skulle hon inte stanna kvar.”

Anna-Lena Bohm, vd, Uniguide

Jämställdhet i arbetslivet

Positiv utveckling

Löneskillnaderna mellan män och kvinnor fortsätter att minska inom alla sektorer. Medlingsinstitutet ansvarar för den officiella lönestatistiken i Sverige och ett av uppdragen är att analysera löner ur ett jämställdhetsperspektiv.

Medlingsinstitutets siffror visar att löneskillnaden mellan kvinnor och män år 2013 var 5,8 procent efter en standardvägning som tar hänsyn till yrke, sektor, utbildning, arbetstid och ålder. Institutet kallar skillnaden för oförklarad men påpekar samtidigt att det inte nödvändigtvis betyder att den är osaklig, eftersom det är omöjligt att avgöra om skillnaden beror enbart på kön.

Lönesättningen grundas ofta på information som inte finns med i statistiken, till exempel krav som ett jobb ställer i form av meriter, kompetens, motivation och andra egenskaper hos den anställde, det vill säga både vad och hur arbetet utförs. Sådana faktorer kan inte mätas på övergripande nivå och tas inte omhand i den officiella statistiken. Därför är det svårt att fastställa om skillnader i utfall mellan kvinnor och män beror på relevanta skillnader i egenskaper – som inte syns i statistiken, men som är uppenbara när lönen bestäms – eller på diskriminering, enligt Medlingsinstitutet.

I Medlingsinstitutets statistik jämförs månadslönen som består av fast lön, fasta lönetillägg och ett årsgenomsnitt av rörliga tillägg. Tjänstgöringens omfattning avser andel av heltid. Men detta beräkningssätt osynliggörs när kompensation utges som ledighet istället för ekonomisk ersättning. Det beaktas inte heller att begreppet heltid kan stå för olika arbetstid i olika branscher. Branscher som hellre ger kompensation i form av kortare arbetstid eller ledighet för till exempel övertid, får därför lägre löneläge i statistiken än branscher som har högre arbetstidsmått för heltid eller som kompenserar övertid genom ekonomisk ersättning. Effekten av dessa skillnader behöver Medlingsinstitutet analysera fortsättningsvis och beakta i sina jämförelser.

Medlingsinstitutet konstaterar i sin rapport att yrket är den faktor som allra mest bidrar till löneskillnaderna mellan män och kvinnor. Varken utbildning, ålder, sektor eller näringsgren förklarar särskilt mycket av dem. En viktig förklaring till att mäns och kvinnors löner skiljer sig åt är däremot att kvinnor och män jobbar i olika yrken och att dessa yrken är förknippade med olika lönenivåer.

Mellan 2005 och 2013 minskade den standardvägda löneskillnaden med 1,0 procentenhet. Även den ovägda skillnaden har minskat, med 2,9 procentenheter, från 16,3 till 13,4 procent.

Löneskillnader mellan kvinnor och män 2005 - 2013.

	Kvinnor lön	Män lön	Kvinnor i procent av män, ovägd	Ändring 2005-2013 ovägd	Kvinnor i procent av män, standardvägd	Ändring 2005-2013 standardvägd
Samtliga sektorer	28400	32900	86,6	2,9	94,2	1
Privat sektor	29000	33000	87,9	2,6	93	1,3
Arbetare	23900	26400	90,5	2,2	95,7	1,3
Tjänstemän	32300	40100	80,6	3,3	91,4	1,2
Offentlig sektor	27800	32100	86,6	3,2	97	0,5
Kommuner	26100	27700	94,2	2,6	99,4	0,3
Landsting	30700	40300	76,2	4,8	95,6	0,9
Staten	31900	34800	91,8	6,1	94,8	1,9

Källa: MI

Vid en granskning av den årsvisa utvecklingen syns små stegvisa förändringar som leder till minskade skillnader.

Kvinnors lön i procent av mäns lön efter standardvägning 2005 - 2013.

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Skilnad 2005-2012 ²⁶
Samtliga sektorer	93,2	93,4	93,5	93,4	94,0	94,1	94,1	93,9	94,2	1,0
Privat sektor	91,7	91,9	92,2	92,1	92,7	92,7	92,8	92,6	93,0	1,3
Arbetare	94,4	94,9	94,8	95,4	95,5	96,0	96,2	96,3	95,7	1,3
Tjänstemän	90,2	90,3	90,5	90,0	90,9	90,7	90,8	90,4	91,4	1,2
Offentlig sektor	96,5	96,6	96,6	96,6	97,0	97,1	97,0	96,9	97,0	0,5
Kommuner	99,1	99,0	98,8	99,2	99,4	99,6	99,4	99,3	99,4	0,3
Landsting	94,7	94,8	95,2	94,6	95,3	95,2	95,4	95,4	95,6	0,9
Staten	92,9	93,5	93,7	93,7	93,8	94,2	94,4	94,7	94,8	1,9

Källa: Medlingsinstitutet och SCB

Även Svenskt Näringslivs lönestatistik från medlemsföretagen bekräftar en långsam men positiv trend. År 2013 var den standardvägda löneskillnaden mellan män och kvinnor 4,3 vilket är en minskning med 0,7 procentenheter från år 2004.

Samma statistik visar också att kvinnor i näringslivet de senaste tio åren har haft en bättre löneutveckling i genomsnitt per år än män. Åren 2004–2013 ökade kvinnors löner med i genomsnitt 3,2 procent per år medan motsvarande ökning för män var 2,9 procent.

Andel kvinnor, medellön och löneutveckling per näringsgren.

Näringsgren	Andel kvinnor 2013	Medellön 2013 (standardvägd)		Kvinnors lön i procent av mäns lön	Löneutveckling			
		Kvinnor	Män		Totalt 2004-2013		Medel/år 2004-2013	
					Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Industri	24%	33100	35100	94,4%	31,5%	31,0%	3,1%	3,0%
Byggnadsverksamhet	9%	32300	34300	94,4%	33,0%	28,8%	3,2%	2,9%
Handel, hotell och restaurang	58%	26900	27700	97,1%	34,4%	30,6%	3,3%	3,0%
Transporter	22%	27500	28200	97,4%	29,8%	26,9%	2,9%	2,7%
Jord- och skogsbruk	31%	28300	29100	97,3%	28,5%	26,2%	2,8%	2,6%
Service och tjänster	51%	29000	30300	95,8%	38,9%	28,6%	3,7%	2,8%
Totalt:	39%	29600	30900	95,7%	32,3%	29,3%	3,2%	2,9%

Källa: Svenskt Näringsliv

Allra störst är ökningen inom service- och tjänstesektorn där kvinnors löner ökat med i snitt 3,7 procent per år sedan 2004, jämfört med 2,8 procent för män.

Inom industri- och byggnadsverksamhet är löneskillnaden mellan kvinnor och män störst, 5,4 procent, vilket är 1,3 procent under det standardvägda

genomsnittet. Inom handel, hotell och restaurang, där andelen kvinnor är störst, är löneskillnaden betydligt lägre, 2,9 procent.

Allra minst är löneskillnaderna i de mansdominerade branscherna jord- och skogsbruk samt transporter där det skiljer 2,7 respektive 2,6 procent mellan kvinnors och mäns löner.

Jämställdheten går framåt

Det finns fortfarande skillnader mellan män och kvinnor på arbetsmarknaden men samtidigt är det tydligt att jämställdheten går stadigt framåt inom flera områden.

Idag är andelen kvinnor på arbetsmarknaden nästan lika stor som andelen män. I åldern 20 – 64 år är sysselsättningen för kvinnor 77,3 procent och för män 83,6 procent. Men så har det inte alltid varit. Den stora förändringen skedde från 1960 och fram till slutet av 1980-talet, framför allt på grund av att många småbarnsmödrar då gjorde sitt inträde på arbetsmarknaden.

En annan förändring är att kvinnor utbildar sig mer än män. Omkring 60 procent av universitets- och högskolestudenterna i Sverige är idag kvinnor.

Det blir också allt vanligare med kvinnor i ledande befattningar. Inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag är idag 35 procent av cheferna kvinnor, vilket är en fördubbling sedan slutet av 1990-talet då siffran var 17 procent. Samtidigt har andelen kvinnor totalt i privat sektor bara ökat marginellt och ligger idag på knappt 40 procent.

Inom flera grenar i näringslivet närmar sig andelen kvinnor som är chefer den totala andelen kvinnor inom respektive område. Inom byggnadsverksamhet och transporter är andelen kvinnor som är chefer till och med större än den totala andelen.

På senare tid har ökningen av antalet kvinnliga chefer skett snabbt i näringslivet. Mellan år 2012 och 2013 var 40 procent av de som utsågs till chefer

kvinnor. Allra största ökningen har skett för mellanchefer där andelen kvinnor har ökat från 25 procent till 42 procent på tio år.

Att fler kvinnor blir chefer är positivt för arbetet mot mer jämställda löner eftersom det är bland chefer som löneskillnaderna mellan könen är störst. Ju högre upp i hierarkierna desto färre kvinnor och desto större löneskillnader mellan män och kvinnor. Men även om män fortfarande är i klar majoritet på de högsta befattningarna har det även här skett en positiv utveckling inom näringslivet. 1993 var 6 procent i privata företagsledningarna kvinnor och 20 år senare var siffran 27 procent.

Företagsledning och styrelseledamöter (utom fackliga representanter), företag med privat ägandeform, 1993, 2002 samt 2013.

Könsfördelning (%)

	1993		2002		2013	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Företagsledning	6	94	16	84	27	73
Styrelser	2	98	8	92	22	78

Källa: SOU 1994:3, SOU 2003:16, SCB 2013.

Attityden till jämställdhetsfrågor har bara de senaste tio åren förändrats mycket i samhället och i arbetslivet. Det är en fråga som är på företagets agenda på ett helt annat sätt än tidigare, det diskuteras mer. Fler arbetsgivare har en större förståelse för att jämställdhet handlar om hur verksamheten organiseras.

Angreppssättet är också mer strategiskt. Jämställdhet kopplas till kompetensförsörjning, lönsamhet och affärsutveckling på ett sätt som inte skett tidigare. Det finns en större medvetenhet om betydelsen av mångfald vid rekrytering eller när nya chefer utnämns.

Jämställdheten har alltså tagit ett stort kliv framåt och den fortsätter att utvecklas positivt. Vissa tycker att utvecklingen fortfarande går för långsamt,

medan andra anser att det finns många faktorer som gör det svårt att åstadkomma en mycket snabbare förändring om den ska vara hållbar i längden.

Företagen finns i ett samhälle där även beslut som tas utanför arbetslivet indirekt påverkar lönerna för kvinnor och män. De val som medarbetarna gör i livet påverkar även deras arbetsliv.

Till exempel påverkar människors egna livsval som utbildning, yrke, arbetsplats, arbetstid och karriärambitioner lönen. Besluten fattas utifrån rådande värderingar och normer i samhället, och därför stödjer en utvecklad samhällsdebatt och information som ger både män och kvinnor grund för medvetna val också målet. Här kan till exempel DO ha en viktig roll i samhällsdebatten för att påverka samhällsutvecklingen.

Den könsuppdelade arbetsmarknaden

I Sverige förklaras en stor del av skillnaden mellan kvinnors och mäns löner av den könsuppdelade arbetsmarknaden. Inom privat sektor utgör kvinnor närmare 40 procent av de anställda, staten har ungefär lika stor andel kvinnor som män, och i kommunal sektor, där lönerna generellt ligger lägst, är 80 procent av de anställda kvinnor.

Det finns flera faktorer som påverkar att olika typer av jobb har olika lönelägen:

- branscher och yrkens historik
- tillgång och efterfrågan på kompetens
- olika branschers finansiella förutsättningar, till exempel finansiering av skattemedel eller affärsfinansiering som även innebär skillnader i trygghet i anställning
- strukturförändringar inom vissa branscher (när lägre betalda jobb automatiseras och försvinner, och högre betalda arbeten blir kvar, höjs löneläget men inte genom lönehöjningar)
- effekter av konkurrensförhållanden nationellt och globalt.

De flesta barn ser ett begränsat antal arbeten under sin uppväxt. Om de redan under skoltiden fick möjlighet att se en bredare arbetsmarknad, skulle de ha större kunskap om alla de olika yrken som finns, och därmed få bättre förutsättningar att göra välinformerade val kring utbildning och yrke. Här kan skolan tidigt ta en viktig roll.

Medvetna beslut

Varje individ gör egna val kring arbete och karriär. När besluten tas är det viktigt att alla har förutsättningar att fatta väl informerade beslut och känner till de ekonomiska konsekvenserna av olika val.

Kvinnor arbetar betydligt oftare deltid, gör mer obetalt hemarbete, tar ut 75 procent av föräldrapenningen. I familjer där båda tjänar lika tar de ut 62 procent av ledighet för vård av sjukt barn.

På samhällsovergripande nivå påverkar skillnaderna kvinnors och mäns förutsättningar i arbetslivet och därmed även deras karriär och löneutveckling. Även ersättningarna från socialförsäkringssystem och den framtida pensionen påverkas. Här har myndigheter och arbetsmarknadens parter ett stort ansvar att förmedla hur arbetstid, karriär och skicklighet påverkar lönen, och även den inkomst man ska leva av efter arbetslivet.

Ett jämställt samhälle ger ett jämställt arbetsliv

Som arbetsgivare kan man underlätta för medarbetare att förena arbete med föräldraskap eller annat som rör privatlivet. Men man styr inte de val som fattas ”hemma vid köksbordet”, även om de påverkar medarbetarens situation på arbetet. Ett tydligt fokus på arbetet och bra prestationer påverkar karriärmöjligheter och lön. Och summan av sådana individuella val påverkar lönestatistiken på övergripande nivå.

En annan förklaring till löneskillnaden mellan män och kvinnor är att kvinnor i större utsträckning än män arbetar deltid, och tar ett större ansvar för familj

och barn. En studie av Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering, IFAU, visar att det första barnet har avgörande betydelse för hur inkomst och lön utvecklas. 15 år efter första barnet har inkomstskillnaden mellan mamman och pappan ökat med 35 procentenheter jämfört med situationen innan de fick barn. Hos par i 40-årsåldern uppskattas ungefär tre fjärdedelar av inkomstskillnaderna kunna förklaras av att de har bildat familj.

Arbetslivet blir inte jämställt om livet utanför arbetslivet inte är det, och för att ta ett lite större kliv framåt måste attityder och värderingar utmanas och ändras. Det är en utveckling som inte sker över en natt och som kräver engagemang på flera håll.

Förslag

Jämställda löner handlar i grunden om att kön inte ska vara en bedömningsgrund när lön sätts. Att löner ska vara satta utifrån könsneutrala kriterier och bedömningar är en viktig fråga för medlemsföretagen i Svenskt Näringsliv. Prestationer och kompetens ska avgöra lönen. Det handlar ytterst om att utveckla företagets verksamhet genom att vara attraktiva arbetsgivare för såväl kvinnor som män.

Arbetsgivarna är ansvariga för lönebildningen i företagen, efter förhandlingar med de fackliga organisationerna. Arbetsgivarna är också ansvariga för att följa de krav som diskrimineringslagen ställer. Företagens förutsättningar och möjligheter att hantera det samlade arbetet med löner får en avgörande betydelse för utvecklingen.

Dags att tänka nytt

För den enskilde arbetsgivaren är lagen och DOs anvisningar så komplicerade att de är mycket svåra och resurskrävande att tillämpa. Men det viktigaste konstaterandet är att lagens krav inte ger företagen någon ny kunskap och därför inte är en effektiv metod för att jobba med jämställda löner. Svenskt Näringsliv anser därför att både lagen och DOs arbetssätt i förhållande till arbetsgivarna behöver förändras.

Flertalet löneavtal har regleringar som för in lagens syfte om lika rättigheter och skyldigheter i lönebildningen. Många företag har dessutom väl utvecklade modeller för att sätta könsneutrala löner. Andra företag kan behöva stöd för att utveckla bättre arbetsmodeller, men det stödet ger varken lagen med nuvarande utformning och tillämpningskrav, eller DO som tillsynsmyndighet.

Det är dags att tänka nytt. Här är våra förslag inom tre områden:

Lagen och DO

Svenskt Näringsliv föreslår

- att lagstiftningen moderniseras och att DOs anvisningar för att göra jämställdhetsanalys, inklusive lönekartläggning, förändras.

En sådan modernisering skulle kunna innebära

- att olika metoder för att kartlägga och analysera löner tillåts
- att grunden för jämförelse förändras så att inte enbart arbete, utan även hur arbetet utförs, kan beaktas
- att kravet på att jämföra likvärdigt arbete tas bort
- att DOs uppdrag och arbetssätt i förhållande till arbetsgivare blir mer stödjande och rådgivande.

Arbetsgivare

Svenskt Näringsliv föreslår

- att arbetet med att öka medvetenheten om hur lönebildningen är ett strategiskt verktyg för företagsutveckling och ökad jämställdhet fortsätter, det kan bland annat innebära att utveckla och kvalitetssäkra metoder att sätta könsneutrala löner
- att arbetsplatsernas organisation, organisationskultur, värderingar och karriärvägar fortsätter att utvecklas så att de är attraktiva för både kvinnor och män.

Utöver dessa förslag behövs mer långsiktigt verkande förändringar. Det handlar om normförändringar men också om att öka chefers och medarbetares kunskaper och att se möjligheter och konsekvenser av olika val. Skolan har ett viktigt uppdrag att stärka ungdomars kunskap om det stora antal yrken som finns på arbetsmarknaden. Det kan bidra till att bryta upp den könsuppdelade arbetsmarknaden. Även på andra områden kan det tydligare synliggöras hur beslut som fattas i privatlivet påverkar arbetslivet, lön och pension.

Slutord

En enda förändring eller metod kommer inte skapa jämställda löner och ett jämställt arbetsliv. Alla är delaktiga och ansvariga för att påverka utvecklingen. Frågan är för viktig för att isoleras till diskussioner om lönekartläggning. Istället behöver den breddas.

Lägg inte ännu mer krav på arbetsgivarna genom en lagstiftning som ger marginell effekt. Bejaka istället de möjligheter som finns i lönebildningen och låt arbetsgivarna tillsammans med arbetstagarerna och med stöd av en modernare lag och myndighet jobba med frågan.

Referenser

Medlingsinstitutet:

Vad säger den officiella statistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2012?

Vad säger den officiella statistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2013?

Saco:

Kvinnor och män i en individualiserad lönebildning, 2011, Lena Granqvist och Håkan Regnér

SOU 2014:80:

Ökad medvetenhet men långsam förändring – om kvinnor och män på ledande positioner i svenskt näringsliv

SOU 2014:81:

Yrke, karriär och lön – kvinnors och mäns olika villkor på den svenska arbetsmarknaden

Svenskt Näringsliv:

Fakta om löner och arbetstider 2014

Rätt mål men fel metod – Svenskt Näringslivs syn på jämställda löner och lönekartläggning

SCB:

Arbetsmarknaden under 50 år – några karaktäristiska drag

http://www.scb.se/sv_/Hitta-statistik/Statistik-efter-amne/Arbetsmarknad/Arbetskraftsundersokningar/Arbetskraftsundersokningarna-AKU/23265/23272/Behallare-for-Press/Arbetskraftsundersokningarna-AKU/

Bilaga: Utdrag ur diskrimineringslagen

Kapitel 3: Aktiva Åtgärder

2 §

Arbetsgivare och arbetstagare ska 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 eller likvärdigt. De ska 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 ska göras med beaktande av kriterier som kunskap och färdigheter, ansvar och ansträngning. Vid bedömningen av arbetets natur ska särskilt arbetsförhållandena beaktas.

10 §

I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män ska arbetsgivaren vart tredje 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 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.

11 §

Arbetsgivaren ska vart tredje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen enligt 10 §. 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 handlingsplan. Skyldigheten att upprätta en handlingsplan för jämställda löner gäller inte arbetsgivare som vid det senaste kalenderårsskiftet sysselsatte färre än 25 arbetstagare.

www.svensktnaringsliv.se

Storgatan 19, 114 82 Stockholm

Telefon 08-553 430 00