

Rätt mål men fel metod

Svenskt Näringslivs
syn på jämställda
löner och
lönekartläggning

Förord

Svenskt Näringsliv och medlemsorganisationerna arbetar för att motverka osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Målet är klart, lön ska sättas utifrån en bedömning av varje medarbetares kompetens, ansvar och resultat, aldrig utifrån kön. Arbetet med att motverka osakliga löneskillnader är en naturlig del av företagets rekryterings- och lönebildningsprocesser. Det är en viktig fråga som bäst hanteras i den löpande verksamheten på företagen. Lagstiftning inom området ska enligt vår uppfattning stödja och hjälpa arbetsgivare i deras arbete. Det gör inte dagens regel som ställer mycket specifika krav på hur företagen ska gå tillväga och inte beaktar hur löneavtalen ser ut och hur lönebildningen på företaget går till. Lagkrav som är verksamhetsfrämmande blir mer en pålaga och får snarast en kontraproduktiv effekt. De krav som ställs i Diskrimineringslagens kapitel om Aktiva åtgärder är enligt vår uppfattning en metod som inte stödjer målet. Därför motsätter vi oss förslaget att återinföra årliga lönekartläggningar.

För att jämställdheten ska fortsätta att utvecklas positivt behövs ett brett synsätt. Normer, värderingar och människors beteenden behöver diskuteras och förändras. Svenskt Näringsliv vill med denna rapport bidra till en balanserad och konstruktiv diskussion om jämställda löner mellan kvinnor och män som en del av en helhet. Denna helhet involverar också förutsättningar för kompetensförsörjning, företagande, tillväxt och välfärd.

Stockholm i mars 2014

Christer Ågren

Vice VD, Svenskt Näringsliv

Innehåll

Sammanfattning	3
Viktigt för företagen att kvinnor och män lönemässigt behandlas lika	5
Löneskillnader mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden	7
Företagen i ett komplext samhälle	11
Lönebildning inom ramen för kollektivavtalen	13
Konsekvenser för företagen av återgång till läget 2008	16
Förändringar som krävs	19

Sammanfattning

Svenskt Näringsliv och medlemsorganisationerna arbetar för att motverka osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. I det löpande lönebildningsarbetet på företagen och i flertalet kollektivavtal lyfts att lön ska sättas utifrån en bedömning av varje medarbetares kompetens, ansvar och resultat, aldrig utifrån kön. Lagstiftning inom området ska enligt vår uppfattning stödja och hjälpa arbetsgivare i deras arbete med frågorna, inte vara en pålaga. Vi är därför emot en återgång till årlig lönekartläggning.

Skälen är följande

- Årliga lönekartläggningar enligt lag gynnar inte sakfrågan – metoden bidrar inte till målet.
- Inga hittills presenterade fakta visar att löneskillnaderna mellan kvinnor och män minskar fortare vid årliga kartläggningar.
- Andra och mer långsiktiga förändringar på såväl arbetsmarknaden som i samhället krävs i form av värderingar, normer och beteenden – inte mer frekventa lönekartläggningar.
- Årlig lönekartläggning tar bort fokus från företagets arbete med lönebildningen på företagen, där lönen sätts utifrån en bedömning av kompetens, ansvar och resultat, aldrig utifrån kön.
- Kartläggningen motiverar inte de kostnader och administrativa krav som ställs på företagen.

Lagens bestämmelser om lönekartläggning, analys och handlingsplan ställer stora krav på insatser från företagen, framför allt i den del som avser lönekartläggning med åtföljande analys och handlingsplan. Jämförelse av likvärdiga arbeten är särskilt resurskrävande. När förslaget om att minska frekvensen från varje till vart tredje år infördes 2009 välkomnades det av Svenskt Näringsliv. Det innebar en lättnad i de krav som företagen är ålagda genom lag, särskilt som de positiva effekterna av den årliga lönekartläggningen hade visat sig vara marginella.

Medlingsinstitutets lönestatistik visar att det sker en successiv minskning av löneskillnader mellan kvinnor och män, vilket bekräftar att den minskade frekvensen i den lagstadgade lönekartläggningen inte har inneburit en försämring eller uppbromsning. En möjlig förklaring kan vara att inom ramen för den fortlöpande lönebildningen på företagen sker som regel analys av lönerna med stöd av kollektivavtalen, även ur ett könsperspektiv.

En återgång till årliga lönekartläggningar skulle inte ge den effekt på löneskillnaderna som skulle motivera de krav och de kostnader som företagen skulle få vid årliga kartläggningar med åtföljande analys och handlingsplan.

I den debatt som för närvarande förs kring löneskillnader mellan sektorer och branscher som är kvinno- respektive mansdominerade och som bland andra drivs av kvinno- dominerade fackliga organisationer med tyngpunkt inom offentlig sektor, lyfts löneskillnader mellan kvinnodominerade och mansdominerade yrken. Som ett klarläggande

i den diskussionen måste understrykas att de aktiva åtgärderna enligt lagen över huvud taget inte träffar den frågan. Lagens bestämmelser avser enbart förhållanden hos den enskilda arbetsgivaren och påverkar inte lönelägen mellan sektorer och branscher.

Andra och mer långsiktigt verkande åtgärder bör prioriteras för att påverka utvecklingen mot jämställda löner. Som exempel kan nämnas bättre fungerande samhällsinformation som ger förutsättningar för välinformerade val av utbildning, fördelning av föräldraledighet och vård av sjukt barn mellan föräldrar, förkortad arbetstid med mera. Även information och värderingsdiskussion som påverkar synen på kvinnors och mäns roller och villkor i arbetslivet och livet, kan leda till ökad jämställdhet i samhället. Dessa typer av åtgärder skulle ge betydligt bättre genomslag i denna komplexa och sammansatta fråga. Det finns även anledning att se över konfliktreglernas betydelse för jämställda löner.

De krav som DO ställer för att godkänna en handlingsplan som bygger på lönekartläggning och analys är höga och kräver mycket omfattande insatser från företagen. Istället för att förstärka kraven borde DO överväga att sänka kraven och underlätta för företagen att leva upp till accepterad kravnivå. Det gäller i synnerhet i den delen som avser likvärdigt arbete.

För att säkra framtida kompetensförsörjning är det för företagen naturligt att arbeta för att vara attraktiva arbetsgivare, för både kvinnor och män. Det handlar inte bara om lön utan även om villkor, arbetsorganisation, värderingar och kultur. Företagens framgång blir dock beroende av den allmänna samhällsutvecklingen som sker i andra delar av samhället än i arbetslivet. Jämställdhet i arbetslivet kan inte åstadkommas enbart genom åtgärder i företagen, det är en förändring som kräver en bredare och mer komplex förändring i samhället.

Svenskt Näringsliv anser därför att

- Förändring behövs ur ett brett samhällsperspektiv som påverkar såväl kvinnors som mäns förutsättningar i arbetslivet.
- Lagens krav förändras mot att stödja arbetsgivare och skapar bättre förutsättningar för att motverka osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män inom ramen för lönebildningen. Steg på den vägen är till exempel att de administrativa kraven på företagen snarare lättas än förstärks, till exempel genom förenkling av de aktiva åtgärderna i diskrimineringslagen och de krav som DO ställer upp för att godkänna utförd kartläggning, analys och handlingsplan, framför allt avseende jämförelse av likvärdigt arbete. En sådan förändring skulle skapa bättre förutsättningar för företagen att arbeta med lönebildning med fokus på medarbetarnas kompetens, resultat och prestation, oavsett kön.
- Många olika aktörer behöver ge bättre information till kvinnor och män om konsekvenser av beslut inom områden som påverkar yrkesval, närvaro och utveckling i arbetslivet för livslön, karriärmöjligheter, pension med mera.
- Att yrkesvägledningen och stöd till elever avseende utbildnings- och yrkesval utvecklas.
- Att en översyn av konfliktreglerna görs utifrån effekterna på olika sektorer på arbetsmarknaden.

Viktigt för företagen att kvinnor och män lönemässigt behandlas lika

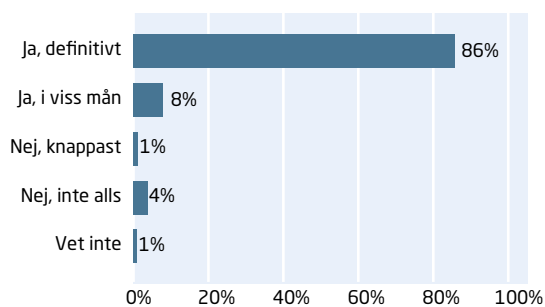
Att rekrytera, utveckla, behålla och omställa medarbetare så att företagen har relevant kompetens, hör till företagets viktigaste frågor. Att kunna rekrytera rätt kompetens, oavsett om den bärs av en kvinna eller en man, kräver att alla olika perspektiv som gör en arbetsgivare attraktiv, måste beaktas. Lönebildning och lönesättning av medarbetarna är ett sådant perspektiv.

För att lyfta fram företagets perspektiv gjordes en enkätundersökning vintern 2013/2014 av Enkätfabriken på uppdrag av Svenskt Näringsliv. Sammanlagt 400 företag inom samtliga sektorer i Svenskt Näringsliv och såväl stora (> 250 anställda), medelstora (50–250 anställda) som små (10–50 anställda) deltog i undersökningen.

I resultaten ger företagen ett starkt stöd för lönemässig likabehandling av kvinnor och män. På frågan ”Är det viktigt för er rekrytering och kompetensförsörjning att ni behandlar kvinnor och män lönemässigt lika” svarar 86 procent av företagen ”Ja, definitivt”. Ytterligare 8 procent av företagen svarar ”Ja, i viss mån”. Särskilt starkt stöd ger de stora företagen med fler än 250 anställda där 100 procent ger stöd för påståendet.

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%	84%	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%

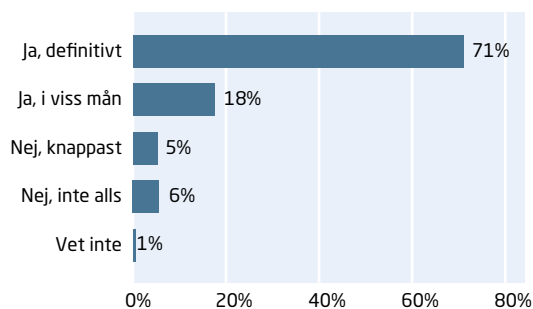
UPPDELAT PÅ BRANSCH

	Bygg och Installation	Hotell, handel och Restaurang	Industri	Tjänster	Transporter
Ja, definitivt	82%	86%	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%

En liknande fråga i samma undersökning ger samma indikation. Där var frågan ”Är det viktigt för ditt företags utveckling och kompetensförsörjning att kunna rekrytera både kvinnor och män?”. På den frågan svarar 71 procent ”Ja, definitivt” och 18 procent ”Ja, i viss mån”. Inte så överraskande anser branscher som har mer jämn könsfördelning bland medarbetarna att frågan är mest angelägen. Svagast stöd ges inom bygg/installationssektorn, följt av transport- respektive industrisektorerna, som alla är kraftigt mansdominerade områden. Stora företag anser att frågan är betydligt viktigare än små och medelstora företag.

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%

Sammanfattningsvis kan konstateras att företagen är engagerade i frågan om lönemässig likabehandling mellan könen, framför allt i branscher som vill rekrytera både kvinnor och män.

Löneskillnader mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden

Löneskillnader mellan kvinnor och män kan förekomma på olika nivåer på arbetsmarknaden. Beroende på nivå behöver de diskuteras på olika sätt.

Nedanstående sammanställning, gjord av Medlingsinstitutet, visar på komplexiteten i frågan.

Löneskillnader kan förekomma

1. mellan olika sektorer/branscher på nationell nivå,
2. mellan olika branscher inom samma sektor,
3. mellan olika förbundsavtal inom samma bransch,
4. inom samma förbundsavtal,
5. mellan olika avtalsområden hos samma arbetsgivare *eller*
6. inom samma avtalsområde hos samma arbetsgivare.

Källa Medlingsinstitutet.

Bestämmelserna om lönekartläggning träffar endast punkterna 5 och 6, som avser situationen hos samma arbetsgivare. Alla andra skillnader avser strukturella skillnader på nivåer över enskilda arbetsgivare. Olika lönsamhet i företag eller bransch, att kvinnor eller män är olika representerade i olika yrken eller på olika nivåer inom företag och branscher samt att offentlig sektor är helt skattefinansierad är exempel på förklaringsvariabler på övriga nivåer och träffas över huvud taget inte av lagens aktiva åtgärder.

I den nu pågående debatten om värdering av vissa kvinnodominerade yrken inom offentlig sektor är det viktigt att understryka att lönekartläggning med åtföljande aktiviteter enligt lagen har marginell effekt.

Inom samtliga sektorer på arbetsmarknaden har löneskillnaderna mellan kvinnor och män minskat. I tabell 1 visas att såväl ovägda som standardvägda löneskillnader har minskat under perioden 2005–2012. Det gäller både för arbetare och för tjänstemän.

Tabell 1. Löneskillnader mellan kvinnor och män 2005-2012.

	Kvinnor	Män	Kv i % av män	Ändring 2005-12	Kv i % av män, standardvägd	Ändring 2005-12 standardvägd
Samtliga sektorer	27 600	32 100	86,1	2,4	93,9	0,7
Privat sektor	28 300	32 200	97,8	2,5	92,6	0,9
Arbetare	23 500	25 900	90,9	2,6	96,3	1,9
Tjänstemän	31 500	39 300	80,1	2,8	90,4	0,2
Offentlig sektor	26 900	31 300	85,9	2,5	96,9	0,4
Kommuner	25 200	26 900	93,8	2,2	99,3	0,2
Landsting	29 900	39 800	75,0	3,6	95,4	0,7
Staten	31 000	34 000	91,1	5,4	94,7	1,8

Källa Medlingsinstitutet.

Medlingsinstitutets analyser av löneskillnaderna mellan kvinnor och män visar en stadig minskning över tiden. Under perioden 2005–2012 sker en genomgående minskning av löneskillnaderna inom privat sektor. Samma tendens finns i analyserna av den offentliga sektorns data. Beträffande tjänstemän inom privat sektor vill vi dock framhålla att det finns oklarheter i statistiken. Exempelvis tas inte hänsyn till att det inom de olika grupperna av tjänstemän finns mycket stora variationer när det gäller kompetenskrav och ansvar. Det är sannolikt förklaringen till att den standardvägda skillnaden för tjänstemän inom privat sektor visar den minsta förändringen sedan 2005. I sammanhanget kan nämnas att den nu pågående omklassificeringen som sker av yrkeskoder på arbetsmarknaden sannolikt kommer att ge bättre förutsättningar för strukturrenseringar, särskilt inom privat sektors tjänstemannaområde.

Granskas förändringen årsvis sker små stegvisa förändringar som sammantaget leder i riktning mot minskande skillnader.

Tabell 2. Kvinnors lön i procent av mäns efter standardvägning 2005-2012.

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

Källa Medlingsinstitutet.

Medlingsinstitutets siffror visar att trenden är den samma oberoende av om lönekartläggning sker vart tredje eller varje år. Det finns således inga tecken på en förändring i mönstret efter år 2009, då treårsintervallet infördes. Det är uppenbart att löneskillnaderna inte påverkas av frekvensen av lönekartläggning, det är istället andra aktiviteter som driver utveckling mot mindre löneskillnader mellan könen.

Svenskt Näringslivs egen statistik visar ett liknande mönster. I nedanstående tabell visas kvinnors och mäns löner 2004–2012 inom näringslivet.

Tabell 3. Kvinnors löner i procent av mäns inom näringslivet 2004-2012.

År	Ovägt			Efter standardvägning		
	Heltidslön			Heltidslön		
	Kvinnor	Män	Kvinnors lön i % av mäns lön	Kvinnor	Män	Kvinnors lön i % av mäns lön
2004	18 700	21 300	87,6	22 600	23 800	95,0
2005	19 400	22 000	88,0	23 400	24 700	94,7
2006	20 000	22 700	88,2	23 900	25 000	95,0
2007	20 800	23 600	88,2	25 000	26 300	94,9
2008	21 700	24 500	88,4	25 900	27 200	95,1
2009	22 400	25 200	89,2	26 900	28 300	95,2
2010	23 000	25 900	88,6	28 100	29 500	95,1
2011	23 400	26 200	89,1	28 100	29 500	95,3
2012	24 300	27 200	89,4	29 000	30 300	95,5

Källa Svenskt Näringsliv, FOLA 2013.

Den standardvägda löneskillnaden uppgår till 4,5 procent och har minskat med 0,5 procentenheter sedan 2004. När den genomsnittliga löneutvecklingen per år uppdelad på kvinnor och män analyseras under perioden 2004–2012 kan konstateras att kvinnornas löneutveckling varit högre än männens samtliga år utom 2006–2007 då löneutvecklingen var lika samt 2009–2010 då männen hade högre löneutveckling.

Jämförelser mellan kvinnors och mäns lön och löneutveckling finns även uppdelad per näringsgren.

Tabell 4. Andel kvinnor, kvinnors lön i andel av mäns samt löneutveckling 2004-2012 per näringsgren.

Näringsgren	Andel kvinnor i procent	Kvinnors lön i procent av männens 2012	Löneutveckling i genomsnitt per år 2004-2012	
			Kvinnor	Män
Industri	24	94,1	3,3	3,2
Byggnadsverksamhet	8	94,5	3,3	3,0
Handel, hotell, restaurang	57	97,1	3,5	3,2
Transporter	22	96,9	3,0	2,7
Jord och skogsbruk	31	96,3	2,8	2,8
Service och tjänster	52	95,8	3,9	3,0
Totalt	39	95,5	3,3	3,1

Källa Svenskt Näringsliv, FOLA 2013.

Av tabellen framgår att kvinnornas procentuella löneökning varit högre än männens inom samtliga sektorer utom inom jord- och skogsbruk. Störst är skillnaden i ökningstakt inom service och tjänster. Inom handel, hotell och restaurang är den totala löneskillnaden minst och inom industrin är den störst.

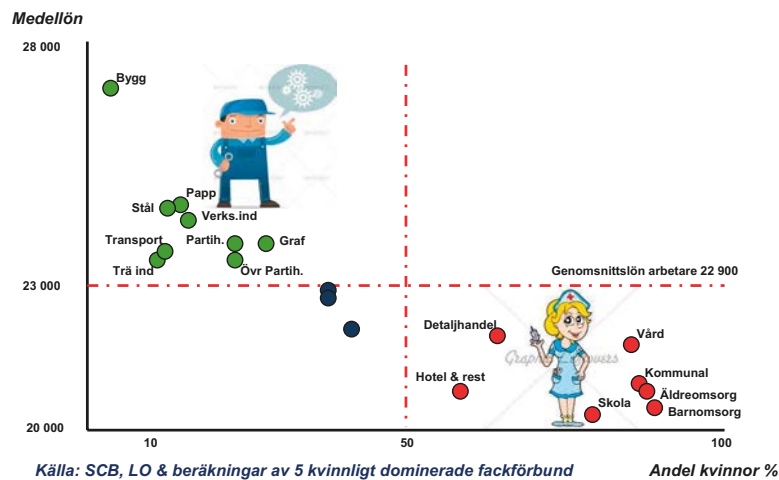
Särskilt intressant att notera är att kvinnornas andel i chefsgruppen ökar starkt. Sedan 1998 har andelen kvinnliga chefer ökat från 17 till 34 procent 2012. Av de knappt 14 000 medarbetare som utsågs till chefer inom näringslivet mellan 2011 och 2012 var 40 procent kvinnor.

JA-delegationen har beskrivit hur olika yrken och fackliga organisationer finns på lönekartan i förhållande till andel kvinnor i yrket. I nedanstående två bilder, hämtade från delegationen, visas genomsnittlig lön i relation till andel kvinnor i arbetare- respektive tjänstemannayrken. Bilderna anknäver till punkten 1 ”skillnader mellan olika sektorer/branscher på nationell nivå” i Medlingsinstitutets uppdelning ovan. Det är intressant att koppla samman dessa illustrationer med effekter av arbetsmarknadskonflikter på den svenska arbetsmarknaden.

Flera av de yrken som ligger högt i medellön och har låg andel kvinnor, kan sägas ha stor konfliktstyrka då konflikter på dessa områden ger stor ekonomisk skada på företagen. Flera av de kvinnodominerade yrkena, såväl arbetare- som tjänstemannayrken, finns inom kommunal sektor och har låg konfliktstyrka genom att konflikter inte skadar arbetsgivarna ekonomiskt. Det är inom de sistnämnda områdena som långvariga strejker, uppemot sex veckor, har ägt rum under 1980-, 1990- och 2000-talen (lärare, Vision f.d. SKTF, Kommunal och Vårdförbundet) utan eller med endast kortvariga effekter på lönerna.

Redan vetenskapen om risk för konflikt eller hot om varsel kan få arbetsgivarorganisationer vars medlemsföretag lider risk för ekonomisk skada, att gå de fackliga organisationerna till mötes. Det syns inte i konfliktstatistiken men kan väl speglas i lönelägen och löneökningstakt. De ekonomiska effekterna av konfliktreglerna på svensk arbetsmarknad skiljer sig mellan mans- och kvinnodominerade sektorer och branscher. Enkelt uttryckt, inom privat sektor lönar det sig att bråka men inte inom offentlig sektor. Detta förhållande kan ge olika effekt på mäns och kvinnors generella lönelägen på arbetsmarknaden. Det kan därför finnas anledning att göra en analys av effekterna av konflikter inom olika sektorer av arbetsmarknaden.

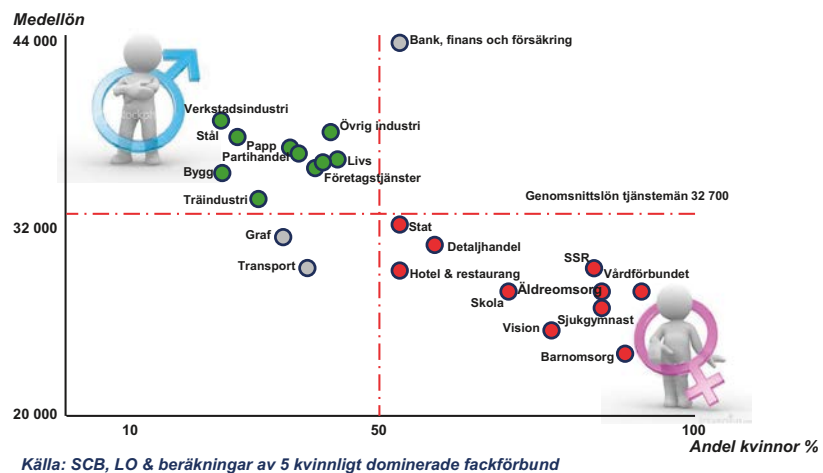
Genomsnittlig lön & andel kvinnor Arbetaryrken, 2011



A 2011:05 Delegationen för jämställdhet i arbetslivet



Genomsnittlig lön & andel kvinnor Tjänstemannayrken, 2011



A 2011:05 Delegationen för jämställdhet i arbetslivet

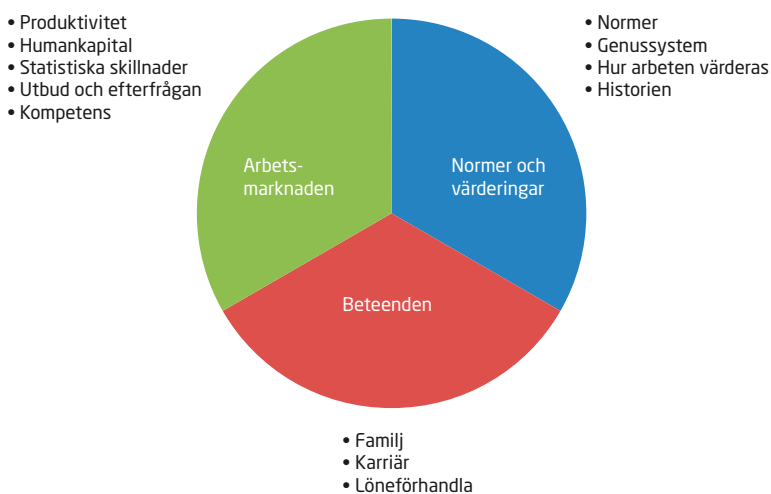


Företagen i ett komplext samhälle

Företagen arbetar och fattar beslut som berör medarbetarna utifrån de förutsättningar de disponerar över. Det kan avse lönebildning, anställningsvillkor, pensioner och försäkringar. Det kan också handla om arbetsorganisatoriska frågor, kompetensstrategiska frågor och beslut om rekrytering och befordran.

De beslut som fattas av medarbetaren inom ramen för den privata sfären, till exempel inom ramen för familj och familjebildning, påverkar också medarbetarens karriär och lön. Statistiska skillnader i beteende, på övergripande nivå mellan kvinnor och män; uttag av föräldraledighet, vård av sjukt barn, egen sjukfrånvaro med mera, kan komma att påverka företagets beslut vid rekrytering, kompetensutveckling med mera som fattas i förhållande till medarbetarna i företagen.

Jämställdhet på arbetsmarknaden är starkt sammanlänkat med normer och värderingar och med beteenden. Den kan inte åstadkommas enbart genom krav på åtgärder i förhållande till arbetsgivare, utan måste också mötas av samhällsutvecklingen i ett brett perspektiv. Komplexiteten illustreras i följande bild.



Källa: Sveriges kommuner och landsting.

Bilden visar att jämställdhet i arbetslivet inte bara är beroende av förhållanden på arbetsmarknaden. Faktorer som ligger i våra grundläggande normer och värderingar samt i våra beteenden som rör såväl arbetslivet som livet, är sammanflätade i ett komplext system. Många olika förändringar krävs och många av dem ligger utanför förhållanden som företagen förfogar över. Denna komplexitet speglas även i löneskillnader, yrkesval, karriärval, med mera. Utveckling behöver ske inom samtliga områden för att en bestående förändring av jämställdheten i arbetslivet ska ske.

Är det då sannolikt att vi kommer till en situation där lönerna är lika för kvinnor och män på övergripande nivå? På arbetsmarknaden sätts lönerna på en marknad som inte bara speglar tillgång och efterfrågan, utan påverkas av olika typer av regleringar i kollektivavtalen, till exempel minimilöner. I en situation där kvinnor och män

finns någorlunda lika fördelade över arbetsmarknaden på branscher, sektorer, yrken och befattningar som har lika lönelägen, borde lönerna vara ungefär lika på kollektiv nivå. Men det förutsätter också att kvinnor och män gör ungefär samma prioriteringar och val, inte bara yrkesmässigt utan även i den privata sfären. Om de har förutsättningar att prestera lika och att deras prestationer bedöms på ett likvärdigt sätt, borde inga övergripande skillnader finnas.

Riktigt där är vi inte i dagsläget. Väl känt är att kvinnor och män gör olika utbildnings- och yrkesval, de arbetar i olika omfattning, fördelningen av oavlönat hemarbete är olika, de tar ut föräldraledighet i olika omfattning, såväl vid barns födelse som vid vård av sjukt barn. I en studie av IFAU visas att det första barnet har en 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 bildat familj.

På kollektiv nivå blir effekten att kvinnors och mäns närvaro och engagemang i arbetslivet olika. På individuell nivå kan det naturligtvis se helt annorlunda ut. Dessa kollektiva skillnader torde få fortsatt effekt i analyser av framtida löneskillnader om inte en mer samhällsövergripande förändring sker som går utöver situationen i arbetslivet. Om den förändringen inte sker kommer vi med största sannolikhet att ha kvar vissa skillnader i löner mellan kvinnor och män på kollektiv nivå.

Men om man granskar skillnader på den individuella nivån har företagets agerande stor betydelse. Det som då ska vara i fokus är att kvinnors och mäns arbetsprestationer ska bedömas utifrån samma bedömningsgrunder och belönas lika utifrån lika prestation. En utveckling av den företags- och medarbetarnära lönebildningen, med individuell bedömning, är enligt vår mening det bästa sättet att driva en sådan utveckling.

Lönebildning inom ramen för kollektivavtalen

Lönebildningen i företagen sker utifrån de avtal som gäller inom respektive avtalsområden och branscher. I avtal som möjliggör företags- och medarbetarnära lönebildning sätts lönerna utifrån överenskomna kriterier eller lönesystem, där medarbetarens arbete och resultat bedöms. Samtliga löneavtal är könsneutrala, det vill säga kön har inte betydelse för lönesättning av individen och för företagen är det en självklarhet att kvinnor och män ska bedömas lika.

Inom Svenskt Näringsliv finns drygt 300 kollektivavtal, med ett 40-tal motparter. (Flera identiska avtal som främst förekommer på tjänstemannasidan räknas här som ett avtal.) Parterna arbetar sedan många år tillbaka med att motverka osakliga löneskillnader på grund av kön genom löneavtalen. I många löneavtal finns skrivningar om årliga analyser, osakliga löneskillnader, att samma principer ska råda för kvinnor och män med flera principer som parterna kommit överens om. Formuleringarna varierar men det gemensamma syftet är att uppnå jämställda löner.

Som exempel kan nämnas formuleringarna i kollektivavtalen inom industrin:

”Samma löneprinciper ska gälla för kvinnor och män liksom för yngre och äldre arbetstagare. Sakligt omotiverade skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män, som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt, ska utjämnas och förhindras. De lokala parterna ska inför de löneförhandlingar, som ska ske enligt avtalen, analysera kvinnornas löner i förhållande till männens. Framgår det av dessa analyser att det finns omotiverade löneskillnader i företaget, ska dessa justeras i samband med löneförhandlingarna”.

Medlemsorganisationerna inom Svenskt Näringsliv uppger att det sällan förekommer några tvister eller centrala förhandlingar om lönediskriminering/osakliga löneskillnader. Flera förhandlare från stora branscher uppger att de under en följd av år inte haft en enda förhandling om detta, vare sig för arbetare eller för tjänstemän. I de förhandlingar som förekommit, centralt och lokalt, har i princip aldrig konstaterats osakliga löneskillnader på grund av kön. Även om detta naturligtvis inte betyder att osakliga löneskillnader inte existerar, visar det att dessa är sällsynt förekommande.

Sammantaget menar vi att frågan om jämställda löner är väl reglerad mellan parterna och den utgör en naturlig del av lönebildningsprocessen som äger rum i företagen. I de jämförelserna analyserar företaget, eller de lokala parterna tillsammans, som regel lönestrukturer utifrån aktuella löner där såväl arbetsuppgifter som hur arbetsuppgifterna utförs beaktas. Diskrimineringslagens regler om lönekartläggning, analys och handlingsplan, där enbart lika och likvärdiga arbeten ska jämföras har inget konstruktivt att tillföra i denna process. Tvärtom blir lönekartläggning enligt lagen en parallell process som tar fokus från och snarare försvårar de jämställdhetsanalyser som görs i samband med lönerevisionen. Lönekartläggningen görs för att det är en lagstadgad skyldighet. Ofta görs arbetet av en konsult, då många arbetsgivare har svårt att själva klara av uppgiften så att de känner sig säkra på att de uppfyller lagens krav. Resultatet blir ett dokument utan liv, som vilar vid sidan om de analyser som görs kopplade till lönerevisionen.

Nedanstående bild syftar till att visa hur logiken i lönebildningen skiljer sig från logiken vid lönekartläggning.

	Lönebildning	Lönekartläggning mm
Nivå på bedömning	Individer.	Kollektiv.
Vad bedöms	Arbetet och hur det utförs.	Arbetet.
Vilka omfattas	Alla medarbetare i en helhetsbedömning.	Lika arbeten. Likvärdiga arbeten, omfattar inte alla.
Vilka deltar	Personalansvarig/närmaste chef samt fackliga organisationer, chef och medarbetare.	Personalansvarig Konsult samt samråd med fackliga organisationer/repr för de anställda.
Logik	Lön utifrån svårighetsgrad, kompetenskrav, ansvar, prestation, resultat, enligt kriterier i kollektivavtal och utvecklade utifrån företagets verksamhet. Sammanvägning av vad och hur. Mjuka variabler kan få stor betydelse, t ex samarbetsförmåga, ansvarstagande, osv. Ska främja produktivitetsutveckling och motivera medarbetarna.	Lika eller likvärdiga arbeten, enligt DOs krav. Bygger på uppfattning om att det finns en "mall" som är "rättvis" och att arbeten går att definiera. Korrigerig i efterhand. Tar inte hänsyn till hur arbetet utförs annat än som en förklaringsvariabel till eventuella skillnader.

Lönekartläggning med åtföljande analys tar inte hand om alla aspekter som görs i en lönebildningsprocess. Lönekartläggning riskerar därutöver att leda till att osaklighet **inte** uppmärksammas om en person ligger "rätt" i kartläggningen men "för lågt" i förhållande till prestation, resultat och andra hur-parametrar.

Företagens arbete med lönebildningen är omfattande. Det gäller särskilt företag som arbetar med företags- och medarbetarnära lönebildning, där varje individs arbete synliggörs och bedöms. Denna typ av avtal omfattar nu stora delar av den privata sektorn.

Den forskning som gjorts av Saco-ekonomerna visar att kvinnor som omfattas av verksamhetsnära lönebildning, där lön sätts i eller efter samtal med närmaste chef, har en bättre löneutveckling än de som inte har lönesamtal. Kvinnor gynnas lönemässigt av att i lönesamtal synliggöras för sina prestationer och arbetsresultat, och de gynnas mer än män. De kvinnor och män som har lönesamtal har 1,2 procent högre lön än de som inte har det. För kvinnor är skillnaden 1,9 procent och för män 0,6 procent. Saco konstaterar att kvinnor genom lönesamtal kan påverka sin lön i större utsträckning än män. Det visar att lönesamtalet är viktigare för kvinnors löner. Lönesamtalet fungerar som ett redskap att lyfta fram kvinnorna som individer, att synliggöra skillnader och att motverka statistiska löneskillnader mellan könen.¹

Calmfors och Richardsson hävdar i en rapport från 2004 att ökade inslag av konkurrens och individuell lönesättning har visat sig gynna kvinnors karriärmöjligheter. Detta konstateras bland annat i en offentlig rapport som slår fast: "Det är troligt att särskilt sjuksköterskelönerna i Sverige tidigare i hög grad hölls tillbaka av den centraliserade lönebildningen, som innebar att lönekonkurrensen begränsades. Den decentralisering som ägt rum med allt större inflytande för lokala förvaltningar (och bolag) samt flera vårdaktörer har brutit upp den tidigare strukturen och ökat konkurrensen på arbetsmarknaden för sjuksköterskorna". De fortsätter; "Man kan också se det som att den decentralisering av lönebildningen som ägt rum i landstingssektorn inneburit en 'jämsliddhetsvinst' [...] Vi tror att sådana förändringar av marknadsstrukturen som ägt

¹ Lena Granqvist och Håkan Regné, Saco 2011, Kvinnor och män i en individualiserad lönebildning.

rum inom vårdsektorn är en mer effektiv metod att utjämna löneskillnader mellan kvinnor och män med likvärdiga arbeten än lagstiftning.”²

För kvinnornas löneutveckling är metoden för lönesättning således betydelsefull. Att bli synliggjord som individ gynnar kvinnor. Att företagen kan lägga mer arbete på att utveckla den företagsnära lönebildningen ligger i kvinnornas intresse, visar Sacos resultat. Det är därför viktigt att företagen får det utrymme. Det är ett av de vägande skälen för att inte återgå till årliga kartläggningar och analyser enligt lag. Dessa processer bygger på en annan logik och försämrar företagens förutsättningar att fokusera på löneprocessen i företagen.

Vilken effekt ger lönekartlägningsarbetet? I den stora miljögranskningen som genomfördes av Jämo och avslutades 2008 granskades 568 arbetsgivare med sammanlagt 750 000 anställda. De lönejusteringar som gjordes omfattade 5 246 anställda av de 703 000 anställda i de företag som avslutat granskningen före 8 oktober 2008. Det innebär att 0,7 procent av de granskade anställda fick justerade löner och den genomsnittliga justeringen var 1 120 kronor per månad.³ Granskningen medförde ett mycket omfattande arbete för de granskade företagen, eftersom många företag hade omfattande kontakter med Jämo innan deras arbete godkändes. Vi ifrågasätter starkt att nedlagt arbete kan motivera de gjorda förändringarna. Valfungerande löneprocesser på företagen anser vi däremot ger betydligt bättre stöd för jämställda löner. Valfungerande stöd från arbetsgivarorganisationerna till företagen i denna fråga ger betydligt bättre effekt i själva sakfrågan.

² Lars Calmfors och Katarina Richardsson, IFAU Rapport 2004:9, Marknadskrafterna och lönebildningen i landsting och regioner.

³ JämO, 2008, Miljögranskningen-resultat av etapp 2 och slutrapport.

Konsekvenser för företagen av återgång till läget 2008

Krav på årliga lönekartläggningar, analyser och handlingsplaner ändrades till vart tredje år för att minska regelkraven på företagen. För företagen med färre anställda än 25 slopades kraven på att upprätta handlingsplan (tidigare var gränsen 10 anställda) som en särskild lättnad för små företag.

En återgång till läget före 2009 skulle innebära att den regellättnad som skedde helt försvinner. Det innebär ett stort merarbete för företagen som, enligt vad som beskrivits ovan, inte ger avsedd effekt.

Arbetet med lönekartläggningen ersätter inte det arbete som sker inom ramen för den årliga lönerevisionen. Lönekartläggningen kan endast användas marginellt i lönebildningen, då den följer en annan logik. Risken är därmed stor att kvaliteten i lönebildningen blir sämre, även ur ett jämställdhetsperspektiv på grund av den fokusförskjutning som sker både i nedlagd tid och i logik.

Företagen måste arbeta med två parallella processer och den arbetsbelastning som det innebär tillsammans med rädsla för att göra fel medför kostnader både i tid och i pengar. Många företag anlitar konsulter för att få hjälp med kartläggningen. Det är naturligtvis svårt att bedöma någon exakt merkostnad för ett förändrat regelverk. Enligt NUTEKs beräkningar är kostnaden för näringslivet för lönekartläggningen 237 341 000 kronor per år och upprättande av jämställdhetsplan 246 907 000 kronor per år, sammanlagt en kostnad motsvarande närmare en halv miljard. Enbart interna kostnader inom företagen är beräknade. Därtill kommer kostnader för externa konsulter.⁴ Vid miljögranskningen, som redovisades 2008, bedömde JämO att 20–30 procent av företagen anlitar konsult.⁵ Kostnaden för dessa tjänster är inte kända.

I den undersökning som Enkätfabriken gjorde vintern 2013/14 angav närmare vart femte företag att lönekartläggning enligt lag gjordes i samarbete med extern konsult. Tre procent av företagen lade ut hela kartläggningen på konsult. Bland de stora företagen med fler än 250 anställda gjorde en tredjedel av företagen kartläggningen med stöd av konsult. Bland de små företagen (10–50 anställda) lade närmare vart tionde företag ut kartläggningen på extern konsult och lika många lade ut arbetet.

Som ett företagsexempel kan vi nämna det stora massaföretaget med 3 500 anställda, som genomförde lönekartläggning 2012/13. De lade ner 550–600 timmars arbete beräknat till en total kostnad om cirka 330 000 kronor och anlidade en konsult som stöd för 100 000 kronor. Därtill gjordes en handlingsplan. Den sammanlagda kostnaden beräknade företaget till cirka 500 000 kronor. Ur företagets perspektiv hade det varit värdefullt om mer fokus, tid och resurser hade kunnat läggas på den löneprocess som företaget arbetar mycket ambitiöst med och i vilken man även beaktar värdering av medarbetarnas arbetsinsatser, såväl kvinnor som män.

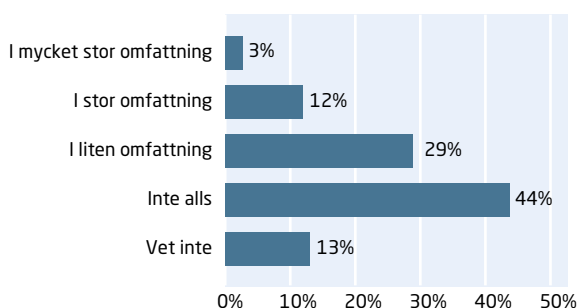
Har då företagen någon hjälp av lönekartläggning enligt lagen för att upptäcka och åtgärda löneskillnader på grund av kön?

⁴ NUTEK rapport R 2006:3, Näringslivets administrativa kostnader på arbetsrättsområdet.

⁵ JämO, 2008, Miljögranskningen-resultat av etapp 2 och slutrapport.

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

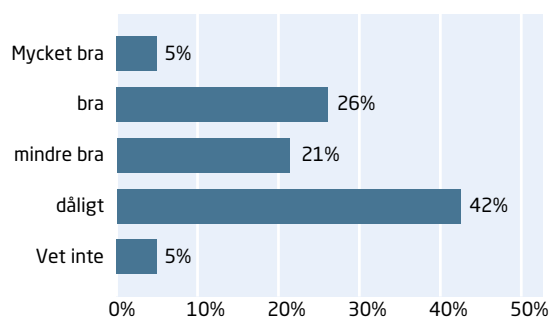
	Bygg och Installation	Hotell, handel och Restaurang	Industri	Tjänster	Transporter
I mycket stor omfattning	1%	1%	3%	5%	3%
I stor omfattning	4%	13%	12%	16%	13%
I liten omfattning	21%	22%	34%	35%	31%
Inte alls	51%	47%	42%	35%	47%
Vet inte	22%	17%	10%	10%	6%
Totalt	100%	100%	100%	100%	100%

Närmare tre av fyra företag ansåg att verktyget hjälpte i liten eller ingen omfattning. Mest positiva var de stora företagen.

Stödet för att återinföra årlig lönekartläggning var svagt i undersökningen. Endast strax över 30 procent av företagen tycker att förslaget är bra.

Lagstiftad lönekartläggning varje år?

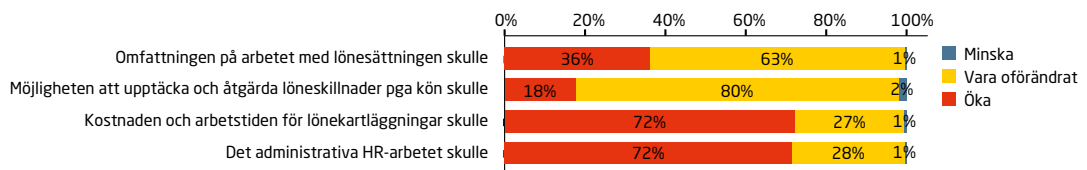
Nu diskuteras ett politiskt förslag att lagstiftad lönekartläggning, analys och handlingsplan ska göras i alla företag varje år i stället för som nu vart tredje. Vad anser du om förslaget?



Om årliga lönekartläggningar skulle återinföras bedömer företagen att arbetsbördan och kostnaderna för företagen skulle öka markant medan möjligheterna att upptäcka och åtgärda löneskillnader skulle öka marginellt. HR-arbete, kostnader och arbetstider skulle öka med över 70 procent, omfattningen på det totala arbetet med lönesättning bedömer företagen skulle öka med 36 procent. Men möjligheten att upptäcka och åtgärda löneskillnader på grund av kön skulle vara oförändrat bedömer fyra av fem företag.

Påverkan av utökad lagstadgad lönekartläggning?

Hur skulle ert företag påverkas om lagförslaget blir verklighet?



Förändringar som krävs

De åtgärder och insatser som görs för jämställdhet i arbetslivet ska vara relevanta och med stor sannolikhet kunna antas ge avsedd effekt. Istället för ökad kontroll behöver resurser användas för främjande och värderingspåverkande åtgärder som såväl direkt som indirekt berör kvinnors och mäns arbetsliv. De åtgärder som görs får inte innebära negativa effekter på andra angeläga samhällsfrågor och olika aktörer får inte belastas med oproportionerliga krav eller kostnader.

Svenskt Näringsliv anser därför att

- Förändring behövs ur ett brett samhällsperspektiv som påverkar såväl kvinnors som mäns förutsättningar i arbetslivet.
- Lagens krav förändras mot att stödja arbetsgivare och skapar bättre förutsättningar för att motverka osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män inom ramen för lönebildningen. Steg på den vägen är till exempel att de administrativa kraven på företagen snarare lättas än förstärks, till exempel, genom förenkling av de aktiva åtgärderna i diskrimineringslagen och de krav som DO ställer upp för att godkänna utförd kartläggning, analys och handlingsplan, framför allt avseende jämförelse av likvärdigt arbete. En sådan förändring skulle skapa bättre förutsättningar för företagen att arbeta med lönebildning med fokus på medarbetarnas kompetens, resultat och prestation, oavsett kön.
- Många olika aktörer behöver ge bättre information till kvinnor och män om konsekvenser av beslut inom områden som påverkar yrkesval, närvaro och utveckling i arbetslivet för livslön, karriärmöjligheter, pension med mera.
- Att yrkesvägledningen och stöd till elever avseende utbildnings- och yrkesval utvecklas.
- Att en översyn av konfliktreglerna görs utifrån effekterna på olika sektorer på arbetsmarknaden.

Avslutningsvis kan konstateras att en fråga som har ett starkt stöd från företagen behöver ges förutsättningar för att hanteras på ett klokt och bra sätt så att en långsiktigt hållbar förändring sker. Det kräver helt andra typer av insatser än lönekartläggning enligt lag. Mer administrativa krav kan snarare bli kontraproduktiva och motverka den utveckling som alla efterfrågar.

www.svensktnaringsliv.se

Storgatan 19, 114 82 Stockholm

Telefon 08-553 430 00