

Lönekartläggning lönar sig

Kön ska inte avgöra lön

UNIONEN

Lönekartläggning lönar sig

Kön ska inte avgöra lön

Innehållsförteckning

Sammanfattning och slutsatser.....	7
En undersökning bland förtroendevalda – företagens arbete med lönekartläggning	10
Kvinnors löner i förhållande till mäns löner.....	15
JämOs granskning – en undersökning bland fackets och företagets representanter.....	16

Förord

Kön är inte ett relevant lönekriterium. Det finns knappast någon som i dag påstår att det på arbetsplatser ska finnas löneskillnader som beror på kön. Såväl arbetsgivare som fackförbund, kvinnor som män, motsätter sig sådana orättvisor. Trots detta är oförklarliga, det vill säga osakliga, löneskillnader mellan könen fortfarande stora. Vår statistik visar att lönegapet mellan kvinnor och män med samma yrke och ålder samt i samma region minskar oacceptabelt sakta.

Verktyget för att upptäcka, åtgärda och förebygga osakliga löneskillnader är lönekartläggning och analys av löner och andra anställningsvillkor. Det är fortfarande många företag som inte genomför lönekartläggning och där det sker är det inte alltid i samverkan mellan arbetsgivare och fack. JämOs beslut om att granska lönekartläggningar vid ett stort antal företag har satt fart på lönekartlägningsarbetet. Det finns ett stort behov av stöd och det är viktigt att förbättra kvalitén i många lönekartläggningar.

I Jämställdhetslagen har det funnits skrivningar med krav om lönekartläggning från 1994 och skrivningarna skärptes 2001. Det är hög tid att alla företag genomför lönekartläggning så att de osakliga löneskillnaderna försvinner. Osakliga löneskillnader hör inte hemma i företag i Sverige och definitivt inte i företag som anser sig vara moderna.

Denna rapport innehåller tre undersökningar som tagits fram inom Unionens lönekartlägningsprojekt. Den första undersökningen visar företagets arbete med lönekartläggning, den andra visar kvinnors lön i förhållande till mäns och den tredje visar Unionenklubbarnas och företagets erfarenheter av JämOs så kallade ”Miljongranskning”.

Ulla-Maria Jonsson

Projektledare

Sammanfattning och slutsatser

Lönekartläggning

Vid drygt 40 procent av företagen som genomför lönekartläggning har man hittat osakliga löneskillnader. Men arbetsgivare och fack har ofta olika bild av vad lönekartläggning innebär. De arbetar med frågan på olika sätt.

Samverkan

De fackliga företrädarna tycker inte att samverkan fungerat på ett tillfredsställande sätt. Det är fler fackliga företrädare än arbetsgivare som anser att det inte sker någon samverkan och att det endast sker en avrapportering till facket. Detta är ett problem eftersom reell samverkan mellan arbetsgivare och fack är en kvalitetssäkring för att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män.

Många klubbar uppger att företagen anlitar konsulter för lönekartläggningsarbetet och att det därmed blir svårt att samverka och få tillräcklig insyn. Att anlita konsult är dyrt och risken för att kunskapen om hur arbetet kan genomföras försvinner från företaget är stor.

Osäkerhet och kunskapsbrist

Det finns fortfarande osäkerhet kring arbetet med lönekartläggning och stöd i detta arbete efterfrågas av de fackliga företrädarna. Information, utbildning och stöd är nödvändigt.

Osakliga löneskillnader

Minskningen av osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män är knappt skönjbar. Detta är en konsekvens av att antalet lönekartläggningar som genomförs endast ökat marginellt. Löneskillnaderna minskar inte av sig själva.

JämOs miljongranskning

JämOs miljongranskning har satt fart på lönekartläggningsarbetet. Den kan ses som en katalysator i arbetet. Den satte press så att arbetet tog fart och lönekartläggningar genomfördes, vilket upplevs både positivt och negativt. Många företag hade inte påbörjat arbetet när brevet med begäran om lönekartläggning kom från JämO.

De fackliga företrädarnas synpunkter

Många fackliga företrädare är missnöjda med insynen i lönekartläggningsarbetet och möjligheterna att kunna påverka. De upplever inte att det finns enighet mellan arbetsgivare och fackliga företrädare beträffande arbetsvärdering, vilka moment som ska ingå i en lönekartläggning och hur den ska genomföras.

Positiva erfarenheter är att JämOs granskning satte i gång arbetet med lönekartläggning och att arbetet skyndades på. I många företag skulle det inte ha blivit någon lönekartläggning utan JämOs granskning. Dessutom blev lönekartläggningen ofta mer fördjupad samt fick en bättre struktur. Vid många företag upptäcktes osakliga löneskillnader.

Arbetsgivarnas synpunkter

Kritik som framförts från arbetsgivarna är att lönekartläggningen har tagit tid och att det blivit onödig administration. När en lönekartläggning inte godkänts har den ibland fått göras om helt. Modellen för lönesättning har fått omarbetas på företag, där olika modeller tillämpats för olika enheter. JämO har haft svårt att förstå system som används på företagen. Arbetet forcerades och detta medförde att resultatet inte blev bra. Arbetet med att värdera och klassificera befattningar är svårt. Arbetsgivarna ute i företagen framför synpunkter på JämOs arbetssätt, men inte i den omfattning som de centrala arbetsgivarorganisationerna gjort gällande i massmedia.

Positiva erfarenheter är att JämOs granskning fick fart på lönekartläggningen. JämOs begäran om lönekartläggning både satte igång processen och höll den i gång. Lönekartläggningen genomfördes på hela företaget. Den fick en bättre struktur och där den omstrukturerats blev resultatet bättre. Lokala parterna fick en gemensam bild av företaget. Analysen fördjupades. Några företag uppger att ett instrument har utarbetats, vilket medfört att lönerna lättare kan jämföras. Stödet från JämO i form av tolkningar samt kontakterna med JämO har varit bra. Arbetet har blivit noggrannare med JämOs hjälp. JämOs verktyg är uppskattade.

Unionen anser

- Att Det finns många fördelar med årliga lönekartläggningar. Kompetensen rörande lönekartläggning hålls vid liv. Där det finns osakliga löneskillnader kan de upptäckas och rättas till. Kartläggningen blir en rutin som med tiden blir enkel att hantera. Årliga lönekartläggningar är i linje med årliga lönerevisioner. Det leder till färre tvisteförhandlingar om osakliga löneskillnader.

- Att Lönekartläggning måste genomföras med kvalitet. En förutsättning för detta är att facket ges reell insyn. Lönekartläggningen och analysen ska genomföras i samverkan mellan företag och fack.

- Att De centrala parterna bör utarbeta stöd för lönekartlägningsarbetet ute i företagen.

Lönekartläggning på företagen

Bakgrund

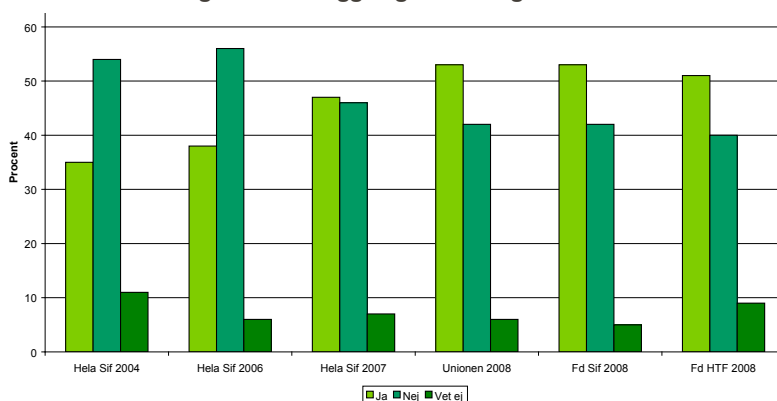
När Sif startade lönekartlägningsprojektet 2004, gjordes en så kallad nollmätning (första studie) bland 1 000 klubbordföranden för att få en uppfattning om hur lönekartlägningsarbetet fungerade. Denna mätning har följts upp på samma sätt vid ytterligare tre tillfällen, 2006, 2007 och 2008. Vid mätningen 2008 har antalet klubbar som omfattas utökats till 1 500 Unionenklubbar. För att kunna följa utvecklingen jämfört med tidigare undersökningar så har klubbarna även delats upp utifrån tidigare HTF- eller Sif-tillhörighet.

Resultat av mätning 2008

År 2008 uppgår 52,7 procent av de Unionenklubbar som deltog i undersökningen att deras företag genomför årliga lönekartläggningar. För före detta Sif-klubbar är motsvarande siffra 53 procent – motsvarande siffra för 2007 var 47 procent – och för före detta HTF-klubbar 51 procent. Många av dem som genomför årliga lönekartläggningar svarar att den första kartläggningen gjordes någon gång de senaste åren, 70 procent ligger i intervallet mellan åren 2004-2007. Det medför att antalet genomförda lönekartläggningar i de flesta fall ligger mellan en och fyra stycken.

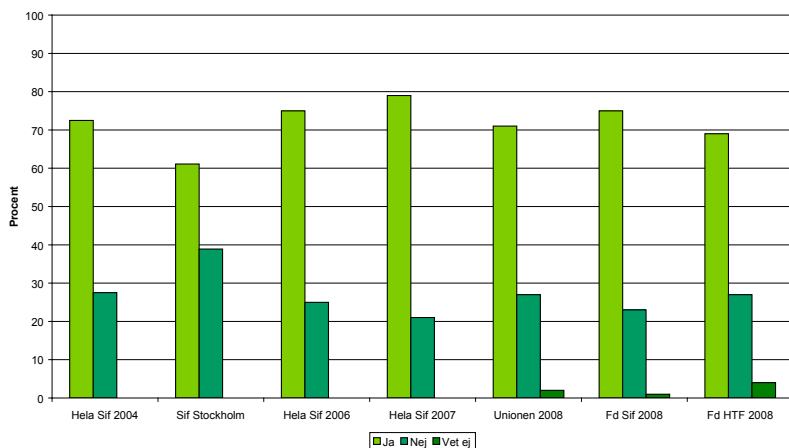
Drygt 40 procent av klubbarna där lönekartläggning genomförs uppgår att de funnit osakliga löneskillnader grundat på kön.

Genomförs årliga lönekartläggningar i företaget?



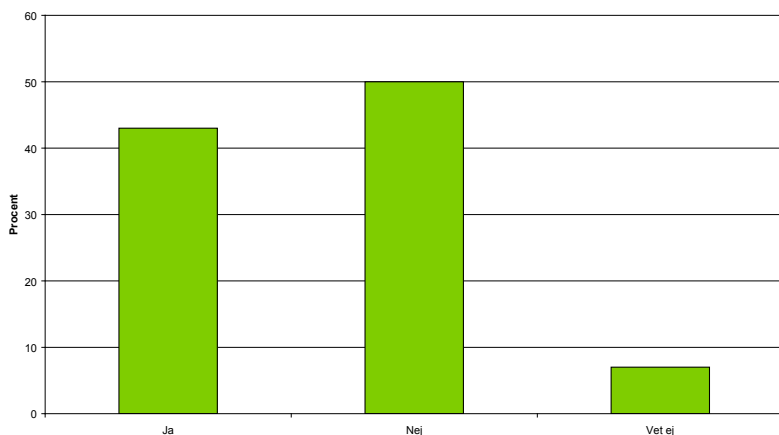
När det gäller klubbarnas delaktighet vid lönekartläggning så har man i de fall där de görs årligen varit delaktig i 74 procent av fallen. Läger man till de klubbar som gjort lönekartläggning någon gång de senaste tre åren är siffran 71 procent.

Har klubben varit delaktig i genomförandet av lönekartläggningen?



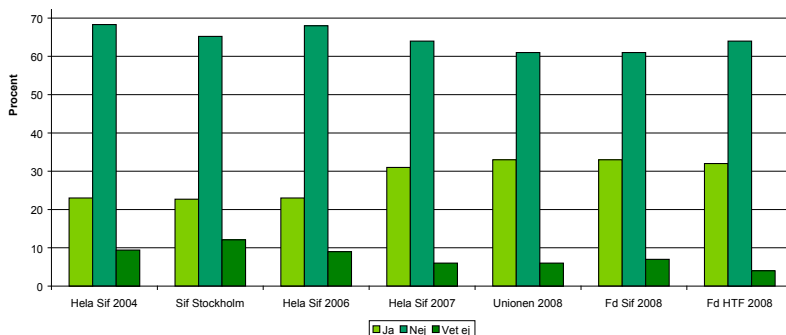
43 procent av dem som svarat att de antingen gör årliga lönekartläggningar eller att man gjort någon lönekartläggning de senaste åren säger att man har upptäckt osakliga löneskillnader mellan könen.

Har ni upptäckt några osakliga löneskillnader mellan könen?

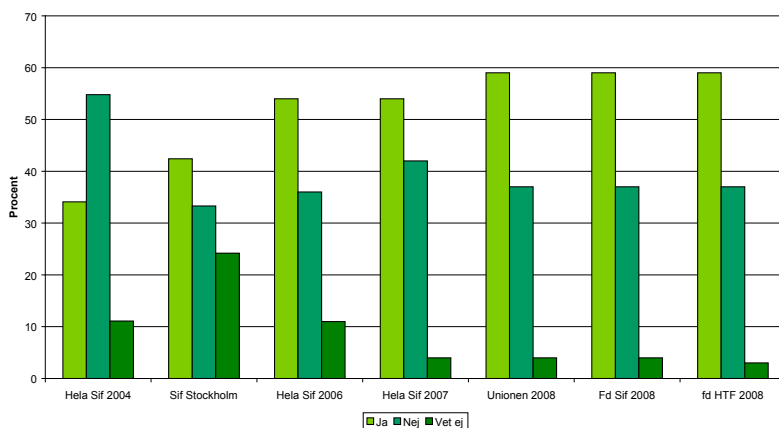


61 procent av de klubbar som svarat att man inte genomför årliga lönekartläggningar svarade att de inte heller har gjort någon lönekartläggning de senaste tre åren. Däremot har intresset för lönekartläggning ökat. Vid den första undersökningen i Sif 2004 var det 35 procent av klubbarna som uppgav att de diskuterade frågan och 55 procent som sade att de inte gjorde det. 2008 är siffrorna betydligt bättre. 59 procent av de Unionenklubbar som inte genomför årliga lönekartläggningar diskuterar frågan och 37 procent gör det inte. Om man jämför mot samma grupp som 2004, det vill säga de före detta Sif-klubbarna är siffrorna för den som diskuterar frågan samma som för Unionen som helhet.

Om nej - Har det genomförts någon lönekartläggning i företaget de senaste tre åren?



Diskuterar man i företaget om att genomföra en lönekartläggning (om ej årliga lönekartläggningar genomförts)?



Bland dem som gör årliga eller har gjort en lönekartläggning de senaste tre åren:

Vilka fördelar har man sett:

- 36 procent säger "Ökat fackligt inflytande över lönestrukturen vid företaget"
- 17 procent säger "Ökat fackligt inflytande över ingångslönerna"
- 28 procent säger "Generellt ökat fackligt inflytande vid företaget"
- 47 procent säger "Kompletterande underlag inför löneförhandlingarna"
- 10 procent säger "Bättre förutsättningar för medlemsrekrytering"
- 29 procent säger "Underlag för kompetensutvecklingsbehov"
- 21 procent säger "Bättre arbetsmiljö genom positiva och motiverade medarbetare"

Hinder/problem man har sett:

- 24 procent säger "Okunskap om hur lönekartlägningsarbetet ska genomföras, verktyg saknas för att genomföra kartläggningen"
- 28 procent säger "Lönekartläggning tar för mycket tid"
- 11 procent säger "Rädsla hos arbetsgivaren att det ska kosta för mycket pengar"
- 20 procent säger "Ointresse hos arbetsgivaren"
- 2 procent säger "Arbetsgivaren vägrar"
- 3 procent säger "Övriga fack vid företaget är ointresserade av frågan"
- 8 procent säger "Arbetsgivaren vägrar lämna information"
- 8 procent säger "Vi vet att det inte finns några osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män så det känns onödigt"

Hos dem som inte gör årliga lönekartläggningar och som ej heller har gjort någon lönekartläggning de senaste tre åren

Hinder/problem man har sett:

- 32 procent säger "Okunskap om hur lönekartläggningsarbetet ska genomföras, verktyg saknas för att genomföra kartläggningen"
- 36 procent säger "Lönekartläggning tar för mycket tid"
- 16 procent säger "Rädsla hos arbetsgivaren att det ska kosta för mycket pengar"
- 34 procent säger "Ointresse hos arbetsgivaren"
- 4 procent säger "Arbetsgivaren vägrar"
- 34 procent säger "Övriga fack vid företaget är ointresserade av frågan"
- 10 procent säger "Arbetsgivaren vägrar lämna information"

Kvinnors löner i förhållande till mäns

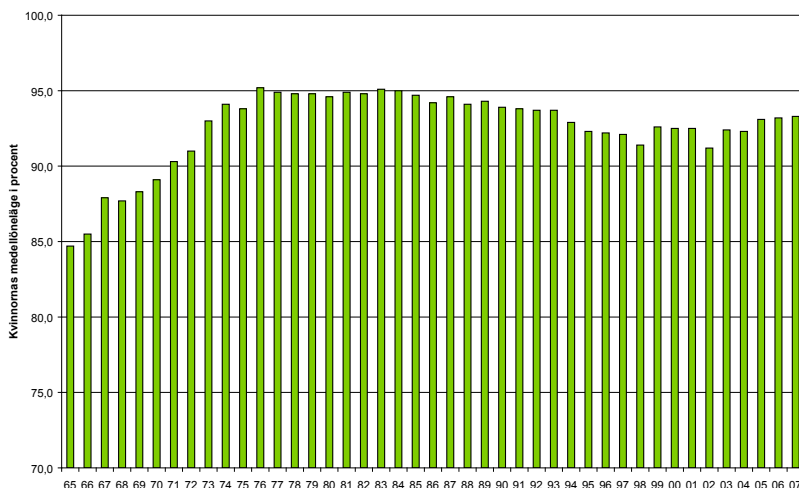
Bakgrund

Sif har följt skillnaderna mellan kvinnors och mäns löner sedan mitten av 1960-talet. Motsvarande mätningar finns inte för Unionen som helhet eftersom det inte finns en gemensam lönestatistik.

Kvinnors medellöneläge i före detta Sif 1965-2007

En mätning av löneläget för kvinnor inom de avtalsområden som tidigare tillhört Sif visar att kvinnornas medellöneläge för 2007 var 93,3 procent. Det vill säga att kvinnorna i snitt hade 93,3 procent av männens löner, då hänsyn är tagen till att kvinnor och män finns i olika befattningar, åldrar och regioner. I kronor motsvarar detta en genomsnittlig skillnad på 1 981 kronor. Motsvarande siffra för 2006 var 93,2 procent och 1 923 kronor.

Jämförelse män och kvinnor i samma ALS-kod, samma ålder och samma region (Män = 100)



JämOs granskning

– en undersökning bland fackets och företagens representanter

Bakgrund

Denna del består av en undersökning som gjorts bland representanter från fack och arbetsgivare vid de företag inom Unionens avtalsområden, som omfattats av JämOs Miljongranskning etapp I. Undersökningen har gjorts i syfte att få fram information om de fackliga företrädarnas delaktighet i lönekartläggningsarbetet på företagen och vilka erfarenheter de har av JämOs granskning. Syftet har även varit att göra en jämförelse mellan de fackliga företrädarnas synpunkter och arbetsgivarnas. Totalt har drygt 200 lokala fackliga företrädare och arbetsgivare deltagit i undersökningen.

JämO tilldelades sex extra miljoner kronor per år för perioden 2006-2008 för att förstärka arbetet mot osakliga löneskillnader. Därför startade JämO ett projekt som innebar att lönekartläggningar skulle granskas vid så många arbetsgivare inom statlig och privat sektor att totalt en miljon arbetstagare omfattades – därav namnet Miljongranskningen. Granskningen har delats upp i flera etapper och efter etapp I har JämO gjort en utvärdering. I den utvärderingen ingick de berörda arbetsgivarna, men inte de fackliga företrädarna. För att även få de berörda Unionenklubbarnas erfarenheter samt för att kunna jämföra arbetsgivarnas och de fackliga representanternas erfarenheter har Unionen gjort denna undersökning.

JämOs begäran medförde att arbetet kom igång...

På frågan om hur långt företaget kommit i arbetet med lönekartläggning, när de fick JämOs begäran om lönekartläggning, svarade endast 15 procent att lönekartläggning redan genomförts. Hälften svarade att arbetet pågick och en tredjedel svarade att arbetet inte hade påbörjats. Av dem som svarade att lönekartläggning inte hade påbörjats, svarade 9 av 10 att massgranskningen ledde till att arbetet kom igång.

... men det krävs resurser

I de företag som svarade att lönekartläggning pågick, svarade 6 av 10 av de fackliga representanterna att begäran om massgranskningen påverkade arbetet positivt medan en tredjedel svarade att arbetet inte påver-

kades alls. Om man gör en jämförelse med svaren från arbetsgivarna, så svarade 4 av 10 att arbetet påverkades positivt, nästan lika många sa att arbetet inte påverkades alls resterande svarade att arbetet påverkades negativt.

De fackligt förtroendevalda som säger att JämOs massgranskning påverkade arbetet positivt menar att det gjorde att det blev fart på arbetet. Arbetsgivarna har också uppgett att granskningen fick igång arbetet. De arbetsgivare som sade att arbetet påverkades negativt har angett resursbehov, svårigheterna att förstå JämOs påpekanden, samt att man fick göra om en hel del arbete för att överhuvudtaget bli godkända som skäl.

Samverkan mellan fack och arbetsgivare

Enligt Jämställdhetslagen är arbetsgivarna skyldiga att samverka med de lokala parterna. Både de fackligt förtroendevalda och arbetsgivarna fick svara på frågan om hur samverkan fungerar. Det är fler fackliga som anser att det inte sker någon samverkan, 10 procent att jämföra med 3 procent. En av fem säger att samverkan sker genom att arbetsgivarna avrapporterar till facket medan i 7 av 10 fall säger man sig ha en gemensam process mellan fack och arbetsgivare. När det gäller arbetsgivarnas svar på frågan så svarade nästan 8 av 10 att man har en samverkan med facket.

Av de tillfrågade klubbarna var det 70 procent som svarade att de fått ta del av företagets kommunikation med JämO. 60 procent av klubbarna är nöjda eller mycket nöjda med insynen i lönekartläggningsarbetet medan en fjärdedel är missnöjda eller mycket missnöjda. När det gäller möjligheten att påverka så är knappt hälften nöjda, och drygt en fjärdedel är varken eller och lika många är missnöjda.

Problem med lönekartläggningsarbetet

Både fack och arbetsgivare säger att man stött på problem i arbetet med lönekartläggning. Facket tar främst upp problem som har med samverkan att göra samt insyn i processen. Arbetsgivarna tar upp problem som har att göra med värdering och klassificering av yrken, att JämO ställde för stora krav, att man var tvungen att göra värderingen över kollektivgränser och att facket ställde krav på att få se alla löner. Problem har också uppstått för att man har krävt kartläggning för hela företag (organisationsnummer) och inte enbart den arbetsplats man befinner sig på.

Upptäckter av osakliga löneskillnader

Nästan 60 procent av klubbarna svarade att man hittat osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor när man genomfört lönekartläggning, för arbetsgivarna är siffran 47 procent

Arbetsgivarnas inställning till lönekartläggning

Många arbetsgivarparter är negativa och synpunkter som framförs är att Jämo har svårt att förstå system som finns på företagen. De menar att lönekartläggning har tagit lång tid. Den har fått göras om eftersom den inte blivit godkänd av JämO, bland annat då den inte omfattat hela den juridiska enheten. De anser att arbetet forcerades på grund av tidspressen vilket medförde att resultatet inte blev bra.

Behov av stöd från de fackligas sida

Av de fackliga företrädarna har endast 27 procent sökt stöd eller hjälp från förbundet och av dessa upplever 83 procent att de fått bra eller mycket bra stöd. 53 procent uppger att de har fortsatt behov av stöd i arbetet.

Unionen nära dig

Bergslagen 019-16 40 80

Dalarna 0243-79 41 40

Gävleborg 026-24 51 80

Göteborg 031-339 69 00

Mellannorrland 060-64 61 30

Mälardalen 021-40 49 00

Norrbottnen 0920-23 51 10

SjuHall 033-20 68 80

Småland 0771-31 31 00

Skaraborg 0500-44 65 30

Stockholm 08-508 977 00

Sydost 0454-446 40

Sydväst Malmö 040-17 41 00, Halmstad och Helsingborg 020-41 74 17

Uppland 018-65 67 10

Värmland 054-17 59 30

Väst 0520-47 45 80

Västerbotten Skellefteå 0910-71 57 40, Umeå 090-71 12 80

Öst Norrköping 011-28 52 30, Linköping 013-37 52 50

Östra Sörmland/Gotland Södertälje 08-554 24 630, Visby 0498-24 91 29

UNIONEN

Olof Palmes Gata 17, 105 32 Stockholm

Tel 08-504 15 000

Unionen Direkt 0770-870 870

www.unionen.se