

Lönekartläggningar för jämställda löner

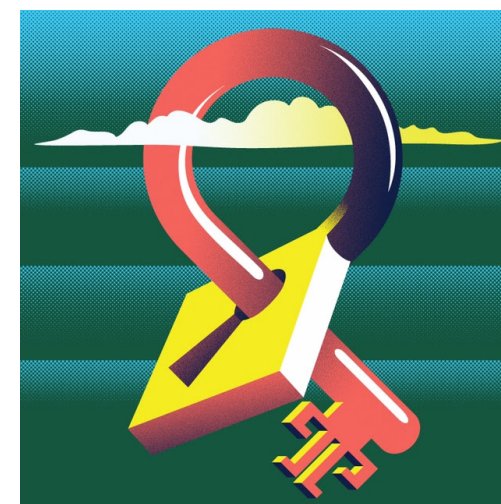
– vision och verklighet

Minna Salminen-Karlsson
Centrum för genusvetenskap
Uppsala universitet

Anna Fogelberg Eriksson
Institutionen för beteendevetenskap
och lärande
Linköpings universitet

Presentationens innehåll: Vision och verklighet

- Politisk vision om jämställda löner
- Exempel från ett pågående forskningsprojekt om arbetsvärdering och lönekartläggning i 6 svenska kommuner



Årliga lönekartläggningar – lagens krav

1. Kartläggning

- Bestämmelser och praxis om löner
- Löneskillnader vid lika arbete
- Löneskillnader vid likvärdigt arbete

2. Analysera skillnaderna: sakliga eller osakliga

3. Dokumentera kartläggningen

- Resultatet
- Lönejusteringar och andra åtgärder



Ramvillkor för arbetet med lönekartläggning

Arbetsmarknaden:

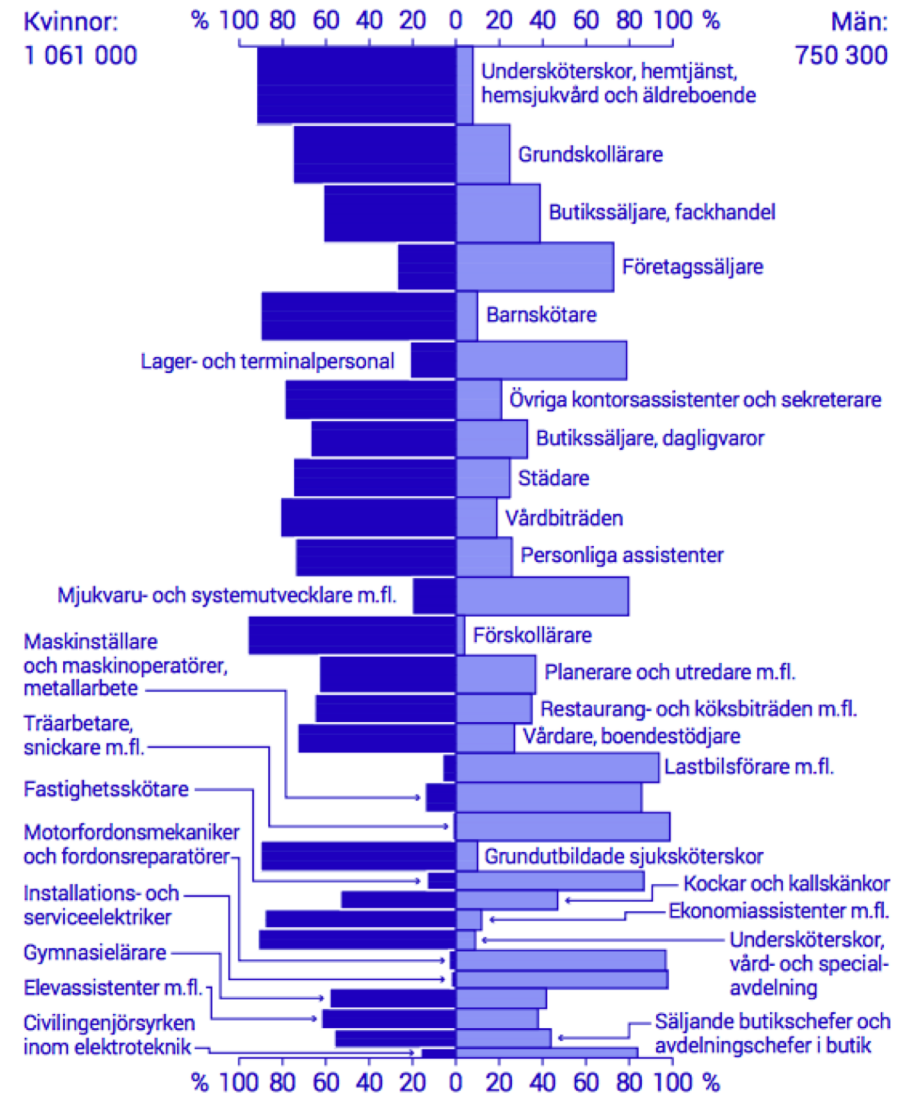
- Könnssegregerad arbetsmarknad
- Seglivat könslönegap (10,7%)

Organisationer:

- Individens prestation och kompetens
- Arbetets krav

De 30 största yrkena 2016

Antal och könsfördelning (%). Ordnade efter antal personer i yrket.



Samma lag men olika praktiker

- exempel från våra kommunstudier

- Olika system för arbetsvärdering och lönekartläggning
- Olika tillvägagångssätt

...men alltid fyra faser

1. Förberedelse
2. Arbetsvärdering
3. Lönekartläggning
4. Resultatrapport

Digitala arbetsvärderingsverktyg

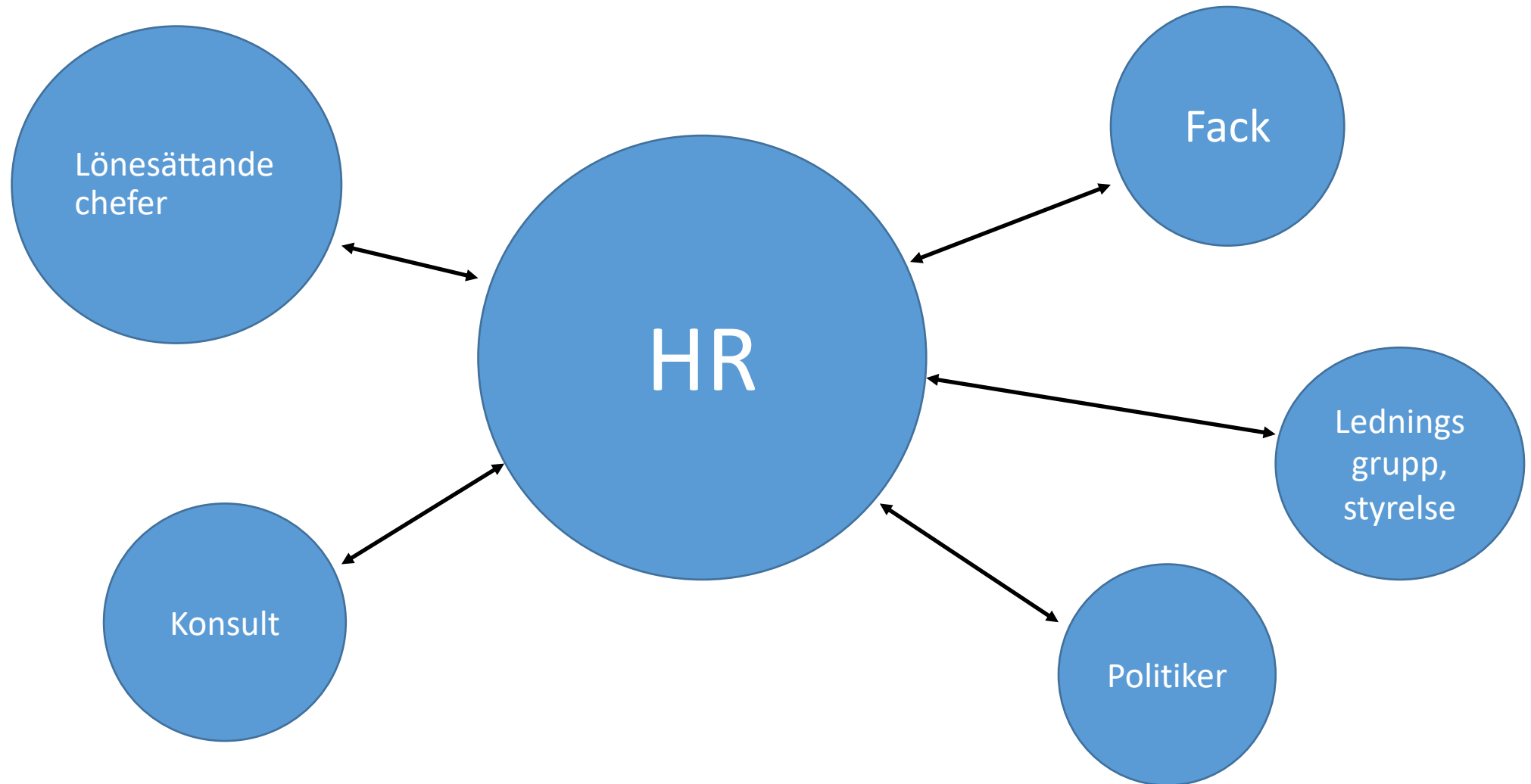
- Det finns skillnader mellan olika arbetsvärderingssystem



- Vilka faktorer
 - Hur viktas faktorerna?
 - Kunskap och färdigheter
 - Ansvar
 - Ansträngning
 - Arbetsmiljöförhållanden
- Kan handla om ledningsansvar, formellt ansvar, ansvar för pengar, ansvar för personal (t ex BAS) eller
 - Kan handla om ansvar för människor, vårdtagare, klienter o.s.v. (Sysarb, Analys Lönelots)

- Arbetsvärderingar kan synliggöra krav i olika befattningar och hjälpa till att komma bort från traditionellt könstänkande. Det kräver dock
 - god kunskap om arbetsuppgifterna i olika befattningar
 - klara och könsneutrala kriterier för hur olika aspekter mäts
 - särskilt att man uppmärksammar krav i kvinnodominerade befattningar – eftersom arbetsvärderingar traditionellt inte har gjort det

Aktörer i lönekartläggningsarbetet



Lönekartläggning 1

Spänningsfält mellan individuell och differentierad lön kontra lönekartläggning

- Jämföra män och kvinnor inom en grupp som gör lika arbete
 - Uppmärksamhet på könsmönster, men framför allt avvikande individer
 - Andra förklaringar än kön
 - Används: Erfarenhet, historia, prestation, individuell lönesättning, marknad
 - Kan inte användas: deltid, sjukskrivningar, ledigheter, olika chefers lönepraktiker, förhandlingsskicklighet
 - Används: Individen är placerad i fel grupp

Förklaringar till löneskillnader mellan kvinnor och män

Mannens lön hänvisas till individuell prestation. Han sköter flera olika IT-system och serverar flera enheter. Löneskillnaden är sakligt motiverad.

Två av männen har lång erfarenhet. En av dem har varit ställföreträdare med särskilda uppgifter och har även särskild kompetens. Männen har fått stå tillbaka i årets löneöversyn.

Mannen med högst lön påverkas av marknaden då hans kompetens saknades i kommunen när han anställdes.

Avdelningschefer, stab: Mannens lön grundar sig på särskilda specialistkunskaper som är eftertraktade även inom privat sektor, vilket gör att det finns en marknadspåverkan. Löneskillnaden är sakligt motiverad.

Sidoeffekt: Mäns prestationer, erfarenheter, specialkunskaper och marknadsvärde synliggörs (medan kvinnors dito osynliggörs)

Lönekartläggning 2

Jämföra grupper

- Jämföra kvinno- och mansdominerade grupper som gör likvärdigt arbete
 - Varför är lönerna olika? Är förklaringen godtagbar ur jämställdhetssynpunkt?
 - Används: Marknad, enskilda individer
 - Kan inte användas: Tradition, gruppernas storlek
 - Används oftast inte: Arbetsvärderingarna slår fel
- Jämföra mansdominerade grupper som gör lägre värderat arbete men har högre löneläge än kvinnodominerade grupper med högre värderat arbete

Marknad

Marknad är ett vanligt argument för ojämställda löner

Marknad är ofta associerat till "särskild kompetens". Det är oftare associerat till män än till kvinnor.

Marknadsargumentet är

- 1) Ofta ett rimligt argument
- 2) Inte alltid ett rimligt argument eftersom det förutsätter
 - att det finns en lokal alternativ arbetsmarknad för just den kompetens arbetsgivaren är beroende av eller att anställda är villiga att flytta
 - att lönen är den bestämmande faktorn när individer väljer arbetsgivare



Allmänna slutsatser: Lönekartläggningar och jämställda löner

- Lönekartläggningar tar mycket tid
- Lönekartläggningar synliggör och hjälper till att korrigera enskilda medarbetares löner.
- Att verkligen åstadkomma jämställda löner kräver att olika aktörer i organisationen är engagerade i detta – endast en kartläggning och en handlingsplan räcker inte.
- Lagen kräver att löneskillnaderna ska förklaras, och om det inte går, åtgärdas. Det innebär en risk att man försöker hitta förklaringar till skillnader som är svåra att åtgärda.

Allmänna slutsatser: Lönekartläggningars andra funktioner

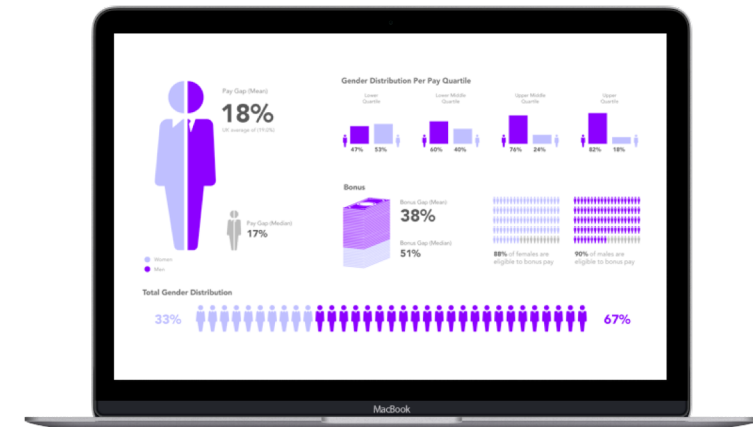
Arbetsvärderingar och lönekartläggningar tjänar även andra syften än att åstadkomma jämställda löner:

- Synliggöra andra genusstrukturer i organisationen
- Hålla jämställdhetsfrågan på agendan
- Jämna ut otillbörliga löneskillnader som inte beror på kön
- Ge en överblick över det konkreta resultatet av organisationens lönepolicy
- Få bättre överblick över organisationens befattningsstruktur
- Se till att det städas i de administrativa systemen

Men...

Det finns en klyfta mellan vision och verklighet:

Lönekartläggningar på organisationsnivå
har begränsad möjlighet att påverka
könslöneskillnader på samhällsnivå



A photograph of a stack of smooth, rounded stones balanced on a beach. The stones are arranged in a vertical column, with a large, flat stone in the middle. The background shows a clear blue sky and a calm sea. The entire image has a light blue tint.

Tack!

minna.salminen@gender.uu.se

anna.fogelberg.eriksson@liu.se