



Jämställdhet – ett arbetsliv som alla tjänar på

Sverige är ett av världens mest jämställda länder. Ändå tjänar män mer och blir oftare beförade än kvinnor – trots att kvinnor har högre utbildning. Att kvinnor och män ska ha tillgång till makt och inflytande på alla nivåer i samhället och på lika villkor, är en grundläggande demokrati- och rättvisefråga.

En jämställd arbetsplats är inte bara en grundläggande demokrati- och rättvisefråga utan är något som alla tjänar på. Arbetsgivare förlorar pengar, innovation och kompetens på att inte vara jämställda. Därför har jämställda och inkluderande arbetsplatser länge varit en central och viktig fråga för Unionen. Det är en fråga som engagerar inte bara på arbetsplatsen, utan även i livet i stort.

För att det ska ske förändringar som leder till ett mer jämställt arbetsliv så krävs det att arbetsgivare, fackförbund, politiker och andra samhällsaktörer arbetar aktivt med dessa frågor. Jämställda löner, en jämställd karriärutveckling, ett föräldravänligt arbetsliv och ett arbetsliv fritt från sexuella trakasserier är områden som kräver separata åtgärder, men dessa områden hänger också ihop och påverkar varandra.

Det krävs ett systematiskt arbete med att förändra processer och attityder ute på arbetsplatserna för att kunna skapa ett jämställt arbetsliv. För att det ska vara möjligt behöver arbetet prioriteras från ledningens sida och det är först när arbetet är prioriterat som det får en verklig effekt. Enstaka isolerade insatser för att skapa mer jämställdhet är inte tillräckligt. Först när jämställdhetsarbetet får tillräckligt med tid, resurser och följs upp kan det anses vara prioriterat.

Som arbetsgivare är det viktigt att vara medveten om, och

utgå ifrån, att det finns normer och begränsande strukturer på arbetsplatsen. Olika förväntningar på kvinnor och män kan bland annat visa sig genom skillnader i lönesättning och karriärutveckling, men även i hur arbetslivet går att kombinera med exempelvis föräldraskap. Det är när kunskap om hur dessa normer och strukturer utspelar sig på arbetsplatsen och hur de konkret tar sig i uttryck i olika situationer, som förutsättningarna för att åstadkomma förändring finns.

I denna Policy Brief lyfter vi frågan om jämställda löner. Vi presenterar rekommendationer till såväl arbetsgivare som politiker med det gemensamma syftet att öka jämställdhetstakten i det svenska arbetslivet.

Rekommendationer till politiker

- Regeringen bör ge DO (dvs diskrimineringsombudsmannen) ett tydligt tillsynsuppdrag och ytterligare resurser för att kunna bedriva tillsyn gällande genomförande av lönekartläggningar.
- Skärp sanktionerna för de arbetsgivare som inte genomför årliga lönekartläggningar i enlighet med diskrimineringslagens krav.
- Gör diskrimineringslagens tredje kapitel semi-dispositivt i den del som avser arbetslivet.



Lika lön oavsett kön

De flesta är överens om att det inte ska förekomma osakliga löneskillnader som har direkt eller indirekt samband med någons kön. Politiker, arbetsgivare och fackförbund ställer sig alla bakom målet att lönerna ska vara jämställda. Ändå har svenska kvinnor betydligt lägre löner än männen, trots att de är mer välutbildade än män och har bättre betyg. Om man utgår från Medlingsinstitutets oförklarade lönegap bland privatanställda tjänstemän på sju procent tjänar exempelkvinnan två miljoner kronor mindre över ett arbetsliv än exempelmannen.

Den främsta förklaringen till löneskillnaden är att kvinnor och män arbetar i olika sektorer, branscher och har olika yrken. Det finns däremot en oförklarad skillnad mellan kvinnors och mäns löner som återstår när alla uppenbara förklaringar är borträknade. Den skillnaden är som störst i privat sektor. En del av den löneskillnaden beror på sakliga skäl så som att en medarbetare presterar bättre än en annan. Men en del av löneskillnaden är osaklig och beror exempelvis på att kvinnors prestationer inte har belönats på samma sätt som mäns prestationer har.

På de flesta arbetsplatser i det privata näringslivet är löner individuella och kan skilja sig åt beroende på exempelvis erfarenhet, prestation och ansvarsgrad. Frågan är hur det då går att veta om en löneskillnad är saklig eller inte? Det finns egentligen två metoder. Den ena metoden är att den individ som misstänker att det finns en osaklig löneskillnad som beror på kön, antingen själv eller med stöd av sitt fackförbund eller Diskrimineringsombudsmannen, tar ärendet till en domstol eller löser ärendet i förhandling med arbetsgivaren. Den här metoden är ganska vanlig i Europa. Det är en kostsam, tidskrävande och ineffektiv process. I Sverige går

andelen fall där Arbetsdomstolen har konstaterat en osaklig löneskillnad att räkna på ena handen. Den andra metoden är att genomföra en lönekartläggning och analys.

Vi vet inte hur stor den osakliga löneskillnaden är i Sverige. Men vi vet att när löneskillnader undersöks och analyseras genom lönekartläggningar så upptäcks och åtgärdas osakliga löneskillnader som beror på kön väldigt ofta.

Så räknade vi ut löneskillnaden:

Vi har utgått från Medlingsinstitutets oförklarade lönegap om 7 procent samt de löneökningar som Unionens medlemmar har haft utifrån ålder: Löneökningar (genomsnittliga löneökningar i respektive åldersintervall hämtade från Unionens lönestatistik för medlemmar)

- 25-29 år 5,0 %
- 30-39 år 4,0 %
- 40-49 år 3,0 %
- 50-65 år 2,0 %

Med hjälp av denna uträkning blir löneskillnaden för exempelkvinnan jämfört med exempelmannen 2 030 000 kronor (vi har räknat på 40 års arbetsliv, under perioden 25 till 65 år). Vi utgick från att männen började på en lön på 27 000 kronor (detta är en snittlön för 25-åringar) och kvinnornas andel av den var 93 procent, dvs 25 110 kronor.



Ett effektivt verktyg

Unionens undersökning *Jämförda löner 2019* visar tydligt att arbetet med lönekartläggningar ger positiva resultat. Vid tre fjärdedelar av alla lönekartläggningar som genomfördes 2018 eller 2019 så ledde kartläggningen och analysen till att osakliga löneskillnader som beror på kön upptäcktes och justerades, eller till att andra åtgärder för att uppnå jämförda löner identifierades. Exempel på sådana åtgärder är att de lönesättande kriterierna sågs över så att det blev tydligare för chefer vad som ska styra lönesättningen, eller att chefer utbildades i lönesättning. Utifrån att lönekartläggningar är ett ojämförbart effektivt verktyg för att motverka osakliga löneskillnader, är det väldigt viktigt att arbetsgivarna tar lönekartläggning på allvar. Idag är det allt för många arbetsgivare som inte lever upp till diskrimineringslagens krav på årliga lönekartläggningar.

Lösningen stavas semidispositivitet

Det är viktigt att vi har en diskrimineringslag med ett diskrimineringsförbud och en lagstadgad skyldighet för arbetsgivare att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter och genomföra lönekartläggningar. Men en bra lagstiftning är inte tillräckligt om den inte används. Någonting behöver göras för att diskrimineringslagen ska få bättre effekt där fler arbetsgivare lever upp till lagens krav. Unionen vill öppna upp för möjligheten att fack och arbetsgivare kan komma överens om hur arbetet mot diskriminering ska genomföras i centrala kollektivavtal. För att det ska vara möjligt behöver diskrimineringslagens tredje kapitel bli semidispositivt i den del som avser arbetslivet. Det tredje kapitlet i diskrimineringslagen är det kapitel som reglerar skyldigheten för arbetsgivare att förebygga och motverka diskriminering. I det tredje kapitlet finns också skyldigheten för arbetsgivare att genomföra aktiva åtgärder för att främja lika rättigheter och möjligheter,

där lönekartläggningar ingår. Att den delen av lagen skulle bli semidispositiv innebär att lagen fortsätter att vara tvingande för alla arbetsgivare som inte har kommit överens via kollektivavtal. För de som tecknar kollektivavtal blir det möjligt att anpassa lagens krav för specifika branscher genom att teckna centrala kollektivavtal.

Om arbetsmarknadens parter, det vill säga fackförbunden och arbetsgivarorganisationerna, ägde frågan om exempelvis hur och när en lönekartläggning ska genomföras tror vi att betydligt fler skulle genomföra dem. Anledningen till det är att både arbetsgivarorganisationer och fackförbund är vana att genomföra och bevaka de överenskommelser som finns mellan parterna i ett kollektivavtal. Det är helt enkelt ett verktyg som både arbetsgivare och fack är vana vid. Fackliga förtroendevalda skulle ha möjlighet att säkerställa att avtalen följs i en helt annan grad än vad Diskrimineringsombudsmannen (DO) har möjlighet till. I dag jobbar ett tiotal personer på DO med tillsyn och granskar några hundra arbetsgivare per år. Det kan jämföras med Unionens mer än 30 000 förtroendevalda som bevakar kollektivavtalens efterlevnad. På så vis så frigörs också resurser till DO att bevaka de arbetsgivare som idag inte har kollektivavtal. Om lönekartläggningarna reglerades i kollektivavtal skulle det dessutom gå att anpassa arbetet med jämförda löner utifrån de specifika förutsättningar som finns i en viss bransch.





Vad är lönekartläggning?

För att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader är arbetsgivare skyldiga att kartlägga och analysera bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor för att se till att de inte direkt eller indirekt missgynnar någon. En lönekartläggning ska genomföras i samarbete med arbetstagarna. När det finns ett fackförbund närvarande så är det facket som arbetsgivaren ska samverka med. Arbetsgivare ska även kartlägga och analysera skillnader i lön mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete. För att kunna ta reda på om en tjänst är likvärdig en annan tjänst eller inte så ska arbetsgivaren se över tjänsterna utifrån olika kriterier som tex utbildning, ansvar, ansträngning och arbetsförhållanden. En löneskillnad är osaklig om den inte går att förklara på ett sakligt sätt, som exempelvis att någon har presterat bättre och därför fått en högre lön.

Rekommendationer till arbetsgivare

- Se till att investera jämställt i kompetensutveckling och åtgärder som leder till en karriärutveckling.
- Arbeta aktivt med att bryta yrkessegregeringen och se till att det är jämställt på chefsnivå och i ledningsgrupper.
- Arbetsgivaren måste uppfylla det lagstadgade kravet om att genomföra årliga lönekartläggningar för att upptäcka och åtgärda osakliga löneskillnader.
- Utbilda lönesättande chefer i lönesättning utifrån ett jämställdhetsperspektiv.
- Se till så att förutsättningar för en saklig lönesättning finns genom att arbeta fram tydliga lönesättande kriterier

Unionens Policy briefs

Unionens policy briefs är sammanfattningar av våra förslag på lösningar och rekommendationer inom specifika frågor. Genom dessa riktar vi oss till beslutsfattare och andra intressenter som är med och formulerar och/eller påverkar olika arbetsmarknadsfrågor.

Kontakt

LINA ANDERSSON, ansvarig utredare
lina.andersson@unionen.se,
PETER TAI CHRISTENSEN, ansvarig chef,
peter-tai.christensen@unionen.se

FEB 2020