

Undervisningsmoment om jämställda löner m.m. Högskolan Väst v 2-2021

Syfte och innehåll för utbildningsblocket

Förmedla grundläggande kunskaper om diskrimineringslagens lönekartläggningsbestämmelser.

Skapa en grundläggande förståelse för samspelet mellan

- lönekartläggningsbestämmelserna,
- bestämmelser om löner i kollektivavtal,
- klassificeringar relaterade till Svensk standard för yrkesklassificering,
- regleringar om samverkan i lag och kollektivavtal.

Ge inspiration till fördjupningsteman för uppsatser eller andra former av fördjupningar under utbildningen.

Lärandemål

Kunskap och förståelse:

- Kunna identifiera lönekartläggningens olika moment.
- Kunna relatera till olika konstruktioner av lönekollektivavtal.
- Kunna relatera till Svensk standard för yrkesklassificering (SSYK).
- Kunna relatera till bestämmelser i lag och kollektivavtal om samverkan vid lönekartläggning.

Värderingsförmåga och förhållningssätt:

- Visa förmåga att identifiera problem i samspelet mellan lönekartläggningsbestämmelserna, bestämmelser om lön i kollektivavtal och SSYK.

Undervisningens övergripande upplägg

- A. Föreläsning 2x 45 minuter för hela kursen.
 - B. Individuell informationssökning och inläsning (2-26 sidor).
 - C. Grupparbete (schemalagt, via gruppunika Zoom-länkar) cirka en till två timmar med syfte att förbereda redovisning inför stor grupp.
 - D. Redovisning av grupparbeten och diskussion i större grupp (35-45 studenter). Avslutande kommentarer från handledare/kursmomentansvarig. Total 3x45 minuter (på Högskolan Väst uppdelat i två halvklasser, vilket innebär att samma upplägg genomförs två gånger).
- Därutöver ombeds studenterna att fylla i en utvärdering av kursmomentet.

Föreläsare är Eberhard Stüber. Han är jurist och bl.a. medförfattare till Diskrimineringslagen, en kommentar, Norstedts Juridik/Juno. Eberhard arbetar som senior utredare vid Jämställdhetsmyndigheten.

Gruppindelning

- Högskolan Väst (totalt 75 studenter) delas inför gruppuppgift och redovisning in i två halvår à cirka 35 studenter och dessa två halvklasser delas in i fem huvudgrupper à 7-8 studenter).
- Varje huvudgrupp delas in i två undergrupper (A och B) med vardera 3-5 studenter. De fem "huvudgrupperna" behandlar var sitt tema. Varje tema blir belyst från två olika perspektiv (grupp A och grupp B).

Läromoment - innehåll och ungefärlig disposition av tid

A) Föreläsning 2x45 minuter

Presentation, syfte och upplägg.

Lön, förhandling och avtalsrättens grunder.

Diskrimineringslagen och arbetsledningsrätten. Begreppet saklig grund.

- Problematisering 1: Saklig grund, olika innebörd vid rekrytering/upsägning (relaterat till LAS), i lönekollektivavtal (ex. RALS) & diskrimineringslagens aktiva åtgärder. Möjliga skäl? Kort genomgång av lönekartläggningsbestämmelserna - avgränsning/samspel med förbud mot lönediskriminering.
- Problematisering 2: Marknaden / svårigheter att rekrytera eller bibehålla personal.
- Problematisering 3: Transparens och aktuell diskussion inom EU (individuell rätt ./ . facketts rätt till insyn)

Paus (15)

Samverkan vid lönekartläggning

- Problematisering 4: Samverkan kontra förhandling om löner.

Svensk standard för yrkesklassificering (SSYK). Kopplingen till arbetet med personalfrågor.

- Problematisering 5: Olika utgångspunkter för "vad och hur"
- Problematisering 6: Arbetsbeskrivningar i jobbbannonser ./ . kopplade till indelningar i lika/likvärdigt arbete resp. SSYK-nomenklaturer?

Genomgång inför grupparbeten

B) Individuell informationssökning och inläsning (cirka 5-15 sidor).

Sökning på nätet för att hitta angiven litteratur eller för sökning av övrig information inför grupparbete. Instudering av mellan 5-25 sidor / grupp. Detta är ett förberedande moment inför grupparbetet. Gruppuppgifter enligt följande:

C) Grupparbete (1 – 2 tim) med syfte att förbereda

- a. redovisning av specifik gruppuppgift till övriga studenter samt att
- b. identifiera en frågeställning för en gruppgemensam reflektion.

D) Gruppredovisning (5 teman à 20 min uppdelat på 10 grupper à 10 min) + sammanfattande kommentarer (20 min) från föreläsaren efter den allra sista gruppredovisningen, totalt 3 x 45 min.

10 min presentation per grupp (varav fakta 7 min och egna reflektioner kring utmaningar / svårigheter / tänkvärt 3 min). Två teman (4 grupper) redovisas per lektionstimme.

Läraren/föreläsaren avslutar de två första timmarna med en kort kommentar. Sammanlagt sträcker sig redovisningarna av fem teman från 10 grupper över 2½ lektionstimmar. Den sista lektionstimmen avslutas med en sammanfattande reflektion från läraren/föreläsaren (20 min).

Teman för de olika grupperna

*Syftet med gruppredovisningarna är att ge en kortfattad inblick i olika centrala teman och problemställningar med syfte att väcka intresse för eventuella framtida fördjupningar kring temat jämställda löner. Den medvetet korta tidsramen för presentationen, **9-10 minuter per grupp**, har som syfte att gruppen ska identifiera centrala fakta / aspekter / teman för reflektion. Försök som riktvärde att koncentrera presentationen till två power-point bilder.*

Tema grupp 1: Konstruktion/klassificering för olika typer av kollektivavtal om löner. Begreppen central och lokal nivå.

Frågor att redovisa :

Grupp 1 A) Förklara innebörden av Medlingsinstitutets (MI) indelning i sju avtalskonstruktioner. Beskriv var de olika avtalskonstruktioner är vanligt förekommande.

Grupp 1 B) Hur klassificeras centrala löneavtal för socialsekreterare enligt MI:s kategorisering? Vad kännetecknar dessa avtal relaterat till begreppen central och lokal nivå, dvs. vilka krav ställs på den lokala nivån ur ett HR- eller fackligt perspektiv?

Material:

Grupp 1A. [Avtalsrörelsen och lönebildningen 2019](#). MI:s årsrapport (2020). Se kapitel 18 (s 183-193) och bilaga 3 (s 201-203).

Grupp 1B. [Inflytande och makt över lönebildning och lönesättning](#), Susanne Fransson & Eberhard Stüber. Kapitel i "Makt och inflytande i arbetslivet" (red) Margaretha Holmqvist. Premiss förlag 2016. Texten är 26 sidor, se särskilt tabellen på sid. 94 som knyter an till presentationen från grupp A.

Tema grupp 2: Var hittar man det ledande kollektivavtalet för socialsekreterare? Vad står det i avtalet om lön, lönekriterier och processen för lönesättning?

Frågor att redovisa :

Grupp 2A: Var hittade du/ni det ledande centrala kollektivavtalet om löner för socialsekreterare? (Med ledande menas att det omfattar flest anställda.) Tips; när ni väl har hittat avtalet ska ni koncentrera er på bilaga 1 och bilaga 5 (8 sidor).

- a. Vilka svårigheter mötte ni för att finna kollektivavtalstexten? Beskriv kortfattat hur ni löste detta. På vilken webbplats (platser) hittades kollektivavtalet?
- b. När löper gällande löneavtal för socialsekreterare ut?

Grupp 2B:

- a. Var hittar du/ni lönekriterier för att bedöma enskilda socialsekreterare?
- b. Vilken information ger det centrala kollektivavtalet i denna fråga? Vem ansvarar för utformningen av lönekriterier?

Material:

Material finns på flera webbplatser hos den arbetsgivarorganisation vars medlemmar typiskt sett anställer socialsekreterare och hos de fackliga organisationer som typiskt sett organiserar socialsekreterare.

Tema grupp 3: Begreppen *vad* och *hur* och deras betydelse för att utarbeta lokala lönekriterier.

Frågor att redovisa :

Grupp 3A:

Många centrala kollektivavtal förutsätter att det på lokal nivå utarbetas kriterier för lönesättning.

- a. Förklara kortfattat på vilket sätt orden *vad* och *hur* utgör centrala begrepp i detta sammanhang? Reflektera vilken betydelse dessa begrepp kan ha vid formuleringen av jobbannonser eller då en anställds prestation (eller bidrag till verksamhetsutvecklingen)

ska bedömas i samband med ett lönesamtal/en lönerevision. Uppmärksamma möjliga synergieffekter i HR-arbetet.

Grupp 3B:

Du ska ta fram ett eller flera kriterier som relaterar till begreppet *sociala färdigheter* för att bedöma socialsekreterares prestation/bidrag till verksamhetens utveckling. Med andra ord ett kriterium som ska användas vid ett lönesamtal.

- b. Vad är ert förslag till att mäta eller bedöma en anställds prestation/bidrag till verksamhetens utveckling så att resultatet framstår som sakligt och begripligt?
- c. Vilka överväganden gjordes i gruppen – reflektioner?

Material:

[Om vad och hur vid lönesättning](#), pm av Eberhard Stüber, 2 sidor.

Tema grupp 4: Planering av årliga aktiviteter/händelser relaterade till lön och relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare, dvs. aktiviteter som involverar lönesättande chefer, enskilda anställda eller lokala fackliga företrädare. Gör grupp A och grupp B avgörande skillnader i sina bedömningar?

Frågor att redovisa: Grupp 4A och grupp 4B: Utgångspunkten för gruppuppgiften är det lokala HR perspektivet. Ni ska studera *bilaga 5 i kollektivavtalet HÖK* (Huvudöverenskommelsen inom den kommunala sektorn). Utgå från OFR:s avtal för allmänkommunal verksamhet. I bilagan beskrivs förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning. Vilka aktiviteter som *relateras till lön* måste du som arbetsgivare organisera under ett år? Vad krävs för årliga aktiviteter enligt förekommande kollektivavtal om löner? Vad krävs för årliga aktiviteter enligt diskrimineringslagen? Vilka krav finns på samverkan med företrädare för arbetstagarna? Skriv ned och förklara. Redogör kortfattat för överväganden och diskussioner i gruppen. Redovisa i form av en tidslinje eller ett cirkeldiagram som åskådliggör de olika momenten/aktiviteterna.

Material:

Kollektivavtalet HÖK, bilaga 5 (4 sidor) finns tillgängligt via olika webbsidor. Jämför även med tidigare genomgång av diskrimineringslagens lönekartläggningsbestämmelser och DL 3 kap. 8-14 §§.

Tema grupp 5: Statistik-koder, lönekriterier och begreppen lika / likvärdigt arbete.

Frågor att redovisa: Grupp 5A och grupp 5B.

Du har rekryterats för att hantera personalfrågor inför uppstarten av en helt ny organisation på cirka 60 anställda inom den kommunala sektorn. I vilken ordning prioriterar du följande arbetsuppgifter:

- Klassificera arbeten/tjänster enligt AID
- Formulera lokala lönekriterier
- Definiera vilka arbeten som är lika eller likvärdiga

Förklara vilka överväganden som ligger till grund för den prioriteringsordning som gruppen valt.

Material: [Arbetsidentifikation \(AID\) Handbok för kodning](#) (2020). Läs det inledande kapitlet och diskutera metodskillnader vid bedömning av arbetskrav enligt AID i förhållande till den metod som följer av diskrimineringslagens begreppspar lika och likvärdigt arbete, se [Hjälp vid lönekartläggning hos mindre företag](#) .