

En jämförelse med befintliga lönekartläggningsbestämmelser

sammanställning av Eberhard Stüber 24.04.05

Av direktivtexten går det att utläsa ett proaktivt förfarande i två steg med syfte att åtgärda omotiverade löneskillnader mellan kvinnor och män.

1. Steg ett framgår av artiklarna 9.6, 9.9 och 9.10. Arbetsgivaren ska ta fram information om könsrelaterade löneskillnader och detta ska ske i samråd med företrädare för arbetstagarna (artikel 9.6). Därefter ska resultatet som visar på löneskillnader vid lika och likvärdiga arbeten presenteras för alla arbetstagare (artikel 9.9). Vidare anges att arbetsgivaren har en skyldighet att inom en rimlig tidsperiod avhjälpa situationen gällande löneskillnader som inte sakligt kan motiveras, dvs. med stöd av tydliga lönekriterier eller kollektivavtalsbestämmelser (artikel 9.10). I denna del finns en motsvarighet till befintliga lönekartläggningsbestämmelser i den mening att identifierade löneskillnader inte är kopplade till något tröskelvärde.
2. Det andra steget, som även fått rubriken "gemensam lönebedömning", aktualiseras först om samtliga tre förutsättningarna i artikel 10.1 är uppfyllda, nämligen
 - att det föreligger en skillnad i genomsnittlig lönenivå på åtminstone 5 % i någon arbetstagarkategori (dvs. lika eller likvärdiga arbeten),
 - att arbetsgivaren inte kunnat motivera löneskillnaden med stöd av befintliga lönekriterier,
 - att löneskillnaden inte avhjälps inom sex månader från den dag lönerapporteringen lämnades in.

Sammantaget medför en gemensam lönebedömning enligt artikel 10 ett mer omständligt åtagande ur arbetsgivarens perspektiv än om löneskillnaderna hade åtgärdats inom ramen för den procedur som framgår av artikel 9.10. Vid gemensam lönebedömning finns ytterligare skyldigheter, bl.a. att delge information till övervakningsorganet.

En nyhet som direktivet medför är utformningen av tröskelvärdet 5 procent vid löneskillnader i en arbetstagarkategori, dvs. mellan likvärdiga arbeten. För att illustrera förändringen mot hur befintliga lönekartläggningsbestämmelser har tolkats, används nedan i de första två bilderna exempel som använts av den svenska Jämställdhetsombudsmannen och Diskrimineringsombudsmannen. I företaget "Fiktiva" har det identifierats fem olika nivåer gällande arbetskrav, där 1 anger högst krav och nivå 5 lägst krav. Den första bilden illustrerar löneanalysen vid lika arbeten och den andra bilden analysen vid likvärdiga arbeten. Den tredje bilden utgår från samma lönedata men då kopplade till det nya direktivets tröskelvärde om en löneskillnad på minst 5 procent.

Jämförelse – lika arbete

Krav nivå	Arbete	Könsfördelning				Medellön			Kv:s lön i % av M:s
		Antal		Procent		Kvinnor	Män	Kv+M	
		Kv	M	Kv	M				
1	Avdelningschef	1	2	33	67	31 000	35 000	33 700	89
2	Arbetsledare	1	2	33	67	21 000	24 000	23 000	88
3	Informatör	2		100		19 000		19 000	
3	Ingenjör		2		100		22 000	22 000	
3	Säljare	2	2	50	50	20 500	19 500	20 000	105
3	Ekonom	1	1	50	50	21 000	22 000	21 500	95
4	Montör	2	24	8	92	17 500	19 000	18 900	92
4	Reparatör		5		100		18 500	18 500	
4	Sekreterare	2		100		18 000		18 000	
4	Lab.personal	8		100		17 000		17 000	
5	Chaufför		2		100		16 000	16 000	
5	Lager	1	3	25	75	15 000	15 000	15 000	100
5	Städare	2	1	67	33	13 500	13 500	13 500	100
5	Reception	1		100		16 000		16 000	

På bild 1 ovan har lika arbeten som utförs av både kvinnor och män ringats in med rött. De gröna cirkelarna ger uppgift om kvinnornas lön i procent av männens lön i vart och ett av de olika arbetena. Här jämförs löneuppgifter som finns på samma rad, dvs. för varje arbete för sig.

Jämförelse	Krav nivå	Arbete	Könsfördelning				Medellön		
			Antal		Procent		Kvinnor	Män	Kv+M
			Kv	M	Kv	M			
likvärdiga arbeten	1	Avdelningschef	1	2	33	67	31 000	35 000	33 700
	2	Arbetsledare	1	2	33	67	21 000	24 000	23 000
	3	Informatör	2		100		19 000		19 000
	3	Ingenjör		2		100		22 000	22 000
	3	Säljare	2	2	50	50	20 500	19 500	20 000
	3	Ekonom	1	1	50	50	21 000	22 000	21 500
	4	Montör	2	24	8	92	17 500	19 000	18 900
	4	Reparatör		5		100		18 500	18 500
	4	Sekreterare	2		100		18 000		18 000
	4	Lab.personal	8		100		17 000		17 000
	5	Chaufför		2		100		16 000	16 000
	5	Lager	1	3	25	75	15 000	15 000	15 000
	5	Städare	2	1	67	33	13 500	13 500	13 500
	5	Reception	1		100		16 000		16 000

Bilden 2 ovan har fokus på löneskillnader mellan likvärdiga arbeten. Utgångspunkten är att uppmärksamma förekomst av strukturell undervärderingen av kvinnodominerade yrken, oavsett om det är kvinnor eller män som utför arbetet i det enskilda fallet. Se kolumnen längst till höger som visar medellön för kvinnor och män tillsammans. Arbeten där andelen kvinnor är mer än 60 procent, är markerat med röd pil till vänster, samt mörkare rastreering. Lönenivåerna för dessa arbeten ska jämföras med lönenivåerna för icke-kvinnodominerat arbete, markerade med blåa pilar till höger.

Artikel 9.1g löneskillnader per arbetstagarkategori + art. 10.1a med max 5% diff. som gränsvärde

Förekommande arbeten (Lika arbeten)	Antal		Medellön		Arbetstagarkategori	Totala löner i arbetstagarkategori		Kvinnors lön i % av mäns i arbetstagarkategori
	Kv	M	Kvinnor	Män	Likvärdiga arbeten	Kvinnor	Män	
Avdelningschef	1	2	31 000	35 000		31 000	70 000	
Totalt i kategori						31 000	70 000	
Medellön i kategori					1	31 000	35 000	89 %
Arbetsledare	1	2	21 000	24 000		21 000	48 000	
Totalt i kategori	1	2				21 000	48 000	
Medellön i kategori					2	21 000	24 000	88 %
Informatör	2		19 000			38 000		
Ingenjör		2		22 000			44 000	
Säljare	2	2	20 500	19 500		41 000	39 000	
Ekonom	1	1	21 000	22 000		21 000	22 000	
Totalt i kategori	5	5				100 000	105 000	
Medellön i kategori					3	20 000	21 000	95 %
Montör	2	24	17 500	19 000		35 000	456 000	
Reparatör		5		18 500			92 500	
Sekreterare	2		18 000			36 000		
Lab. personal	8		17 000			136 000		
Totalt i kategori	12	29				207 000	548 500	
Medellön i kategori					4	17 250	18 913	91 %
Chaufför		2		16 000			32 000	
Lager	1	3	15 000	15 000		15 000	45 000	
Städare	2	1	13 500	13 500		27 000	13 500	
Reception	1		16 000			16 000		
Totalt i kategori	4	6				58 000	90 500	
Medellön i kategori					5	14 500	15 100	96 %

Bild 3 ovan: Som tidigare nämnts bygger direktivet på en tvåstegsmodell med syfte att proaktivt åtgärda omotiverade löneskillnader vid lika och likvärdigt arbete. Nyheten med att introducera dessa steg är att enskilda arbetstagare inte ska behöva initiera en rättslig process mot sin arbetsgivare om lönediskriminering förmodas. Ovan illustreras den analys som är nödvändig för att bedöma om löneskillnaden inom en arbetstagarkategori är åtminstone fem procent.¹ I exemplet är så fallet i samtliga likvärdiga nivåer utom i nivå 5 (längst ned). Där är differensen mellan samtliga kvinnors löner och samtliga mäns löner fyra procent. Omvänt uttryckt är kvinnors lön är 96 procent av männens lön. En sådan analys blir nödvändig om lokala parter inte åtgärdat den osakliga löneskillnaden inom ramen för steg 1 (dvs. artikel 9.10).

Sammanfattningsvis illustrerar bild 3 att direktivet medför en ny form av analys som kan sägas utgöra en sammanvägning av såväl metoden i bild 1 och av metoden i bild 2. Löneskillnaderna på nivå 1 och 2 är exakt de samma i bilderna 1 och 3. Men när det gäller beräkningen av löneskillnaderna i nivå 3, 4 och 5 finns det skillnader mellan bild 2 och bild 3, dvs. när det finns flera likvärdiga arbeten att jämföra. Innebörden av den nya regeln kan vara svår att greppa utan hjälp av ett sådant här fiktivt exempel.

¹ Innebörden av begreppet arbetstagarkategori framgår av artiklarna 3.1.h och 9.1.g. 5 % regeln finns i artikel 10.1.a.