

# Lönekartläggning och analys

- ett effektivt och ändamålsenligt  
verktyg för att uppnå jämställda löner

2023-11-10

Peter Tai Christensen, Enheten för avtal  
och politik

UNIONEN

# Kort presentation

- Teamchef på Unionens politiksektion som är placerad på enheten för avtal och politik, började som jämställdhets- och mångfaldsexpert.
- Tidigare enhetschef för granskningsenheten på DO och utredare på JämO och DO.
- Har arbetat med frågan om jämställda löner, inklusive lönekartläggning och analys sedan 2002.



# Lönegapet 2022

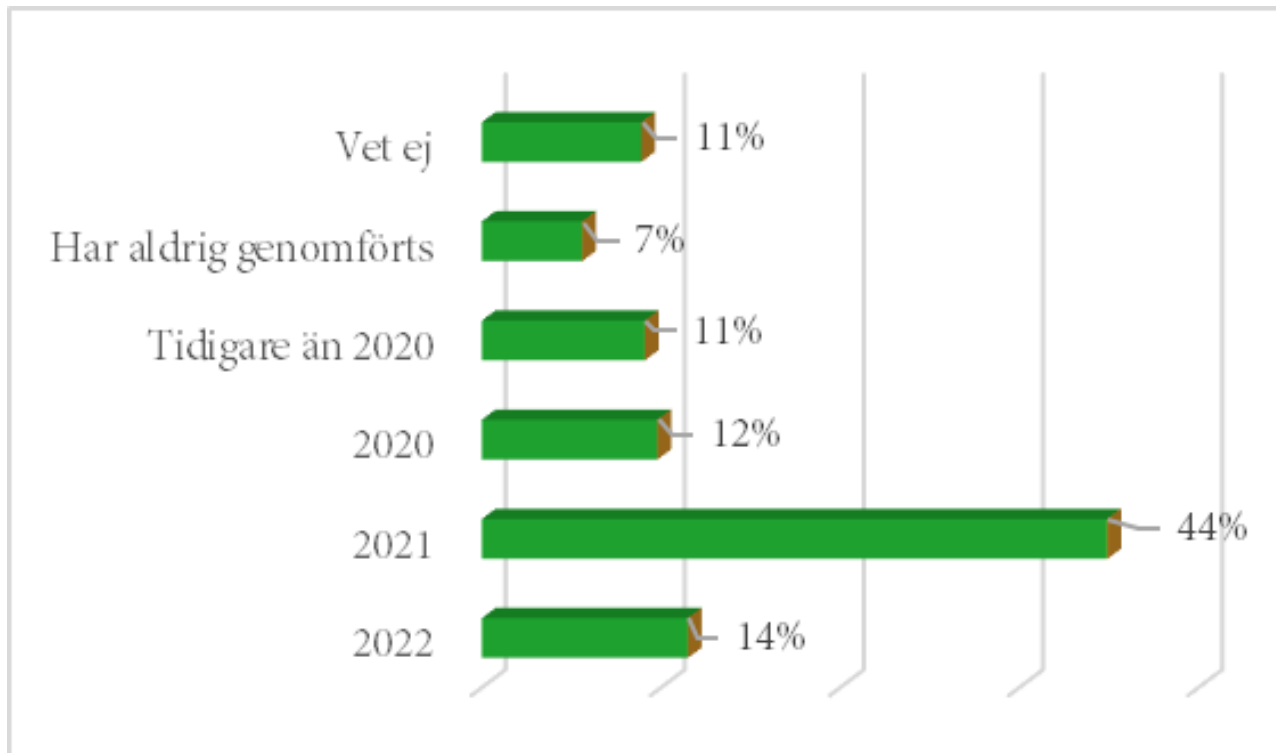
	Kvinnor	Män	Totalt	Ovägd andel (%)	Ovägd skillnad (%)
Samtliga sektorer	36 200	40 200	38 300	90,1	9,9
Privat sektor	36 600	40 500	39 000	90,4	9,6
Arbetare	28 600	32 000	30 800	89,4	10,6
Tjänstemän	43 300	51 200	47 700	84,7	15,3
Offentlig sektor	35 700	38 900	36 600	91,9	8,1
Kommuner	33 600	34 100	33 700	98,5	1,5
Regioner	39 500	47 700	41 300	82,8	17,2
Staten	40 500	42 600	41 500	95,0	5,0

Källa: Medlingsinstitutet och SCB.

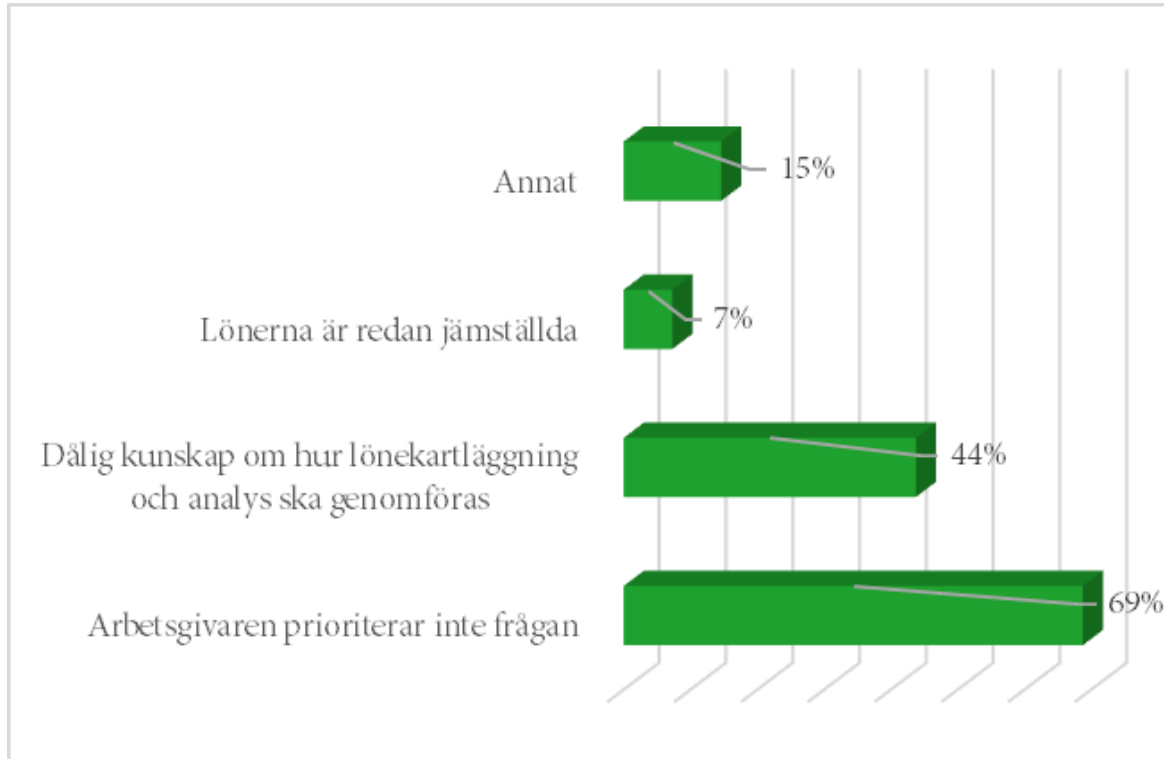
# Resultat ur Unionens undersökning om arbetet för jämställda löner 2022



# När slutfördes er senaste lönekartläggning?



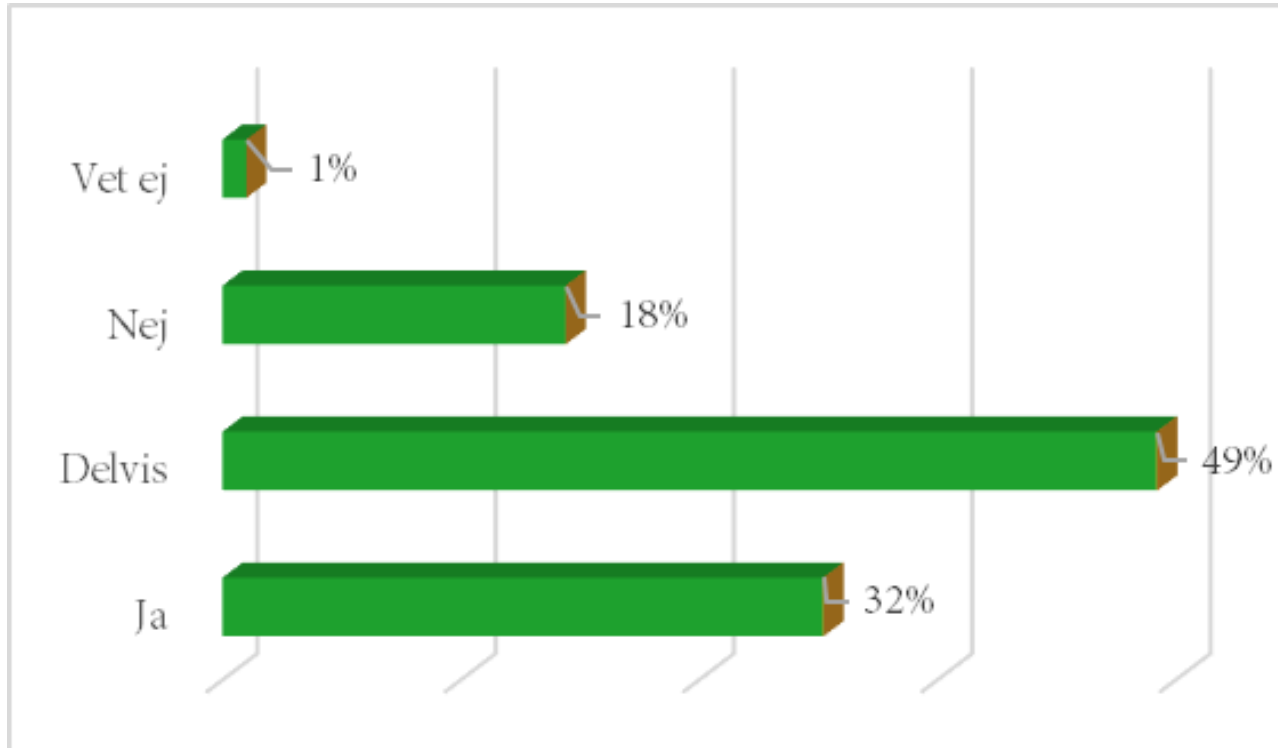
# Vad beror det på att arbetsgivaren inte har ett aktivt arbete för jämställda löner?



# Vilken är din bedömning av arbetsgivarens kunskap om arbetet med lönekartläggning och analys?

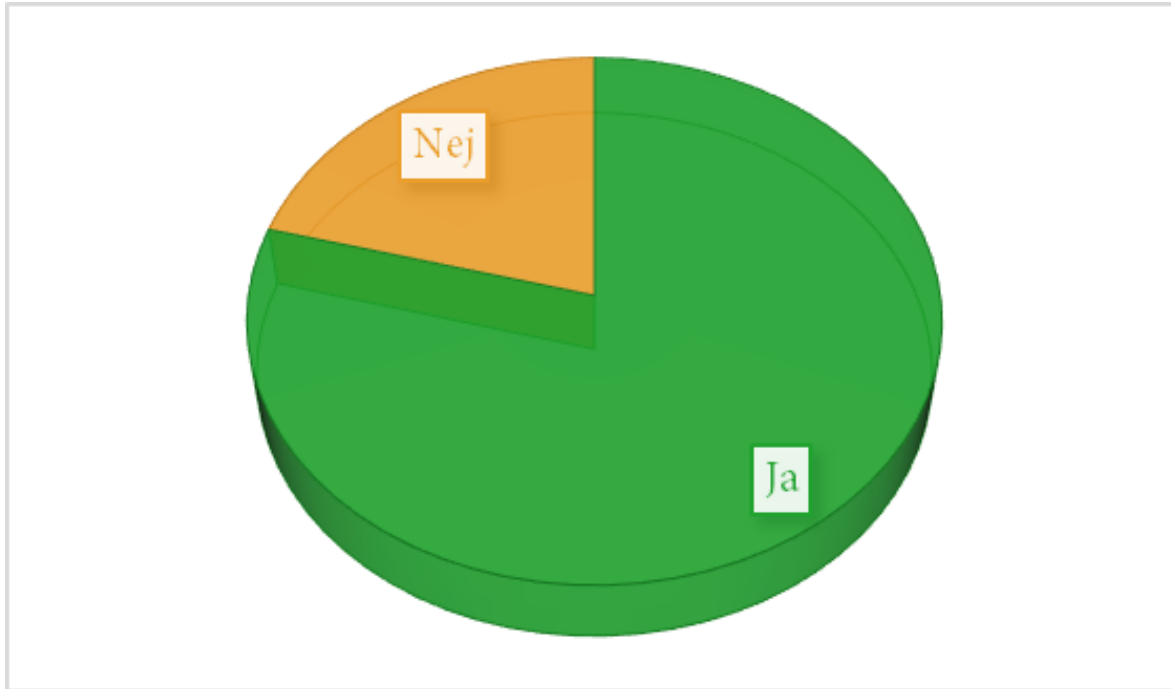


# Upplever du att det finns tydliga kriterier för lönesättning på din arbetsplats?

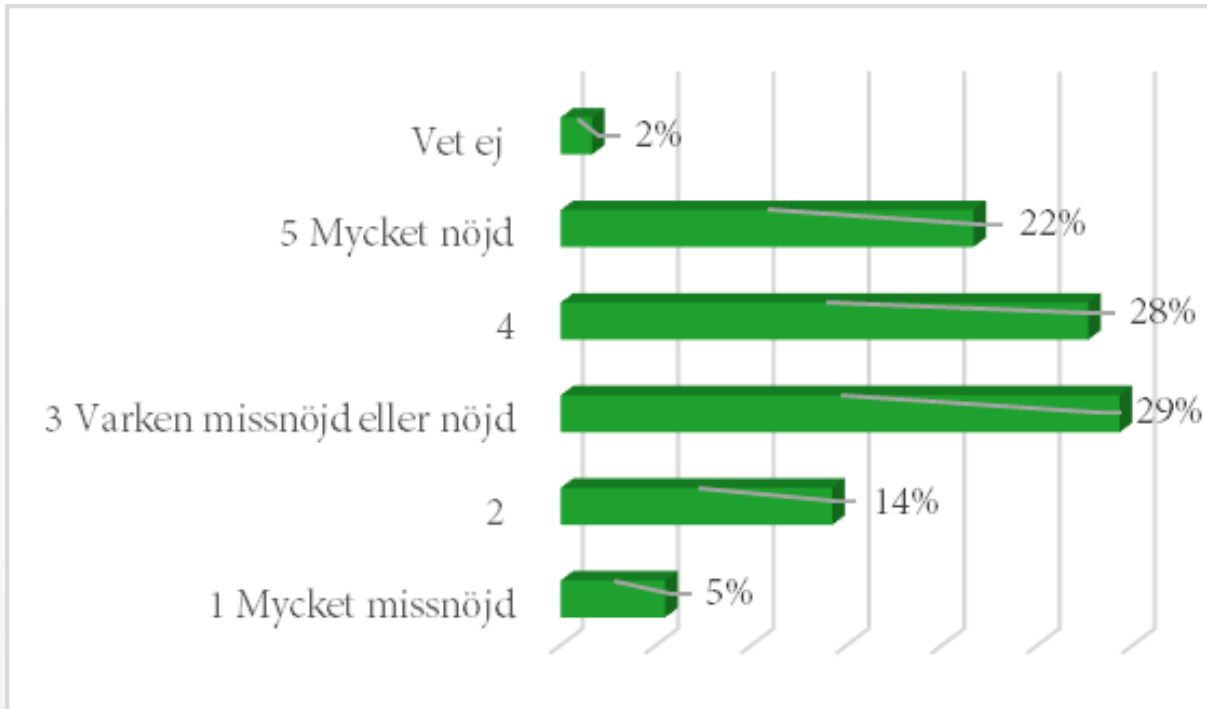




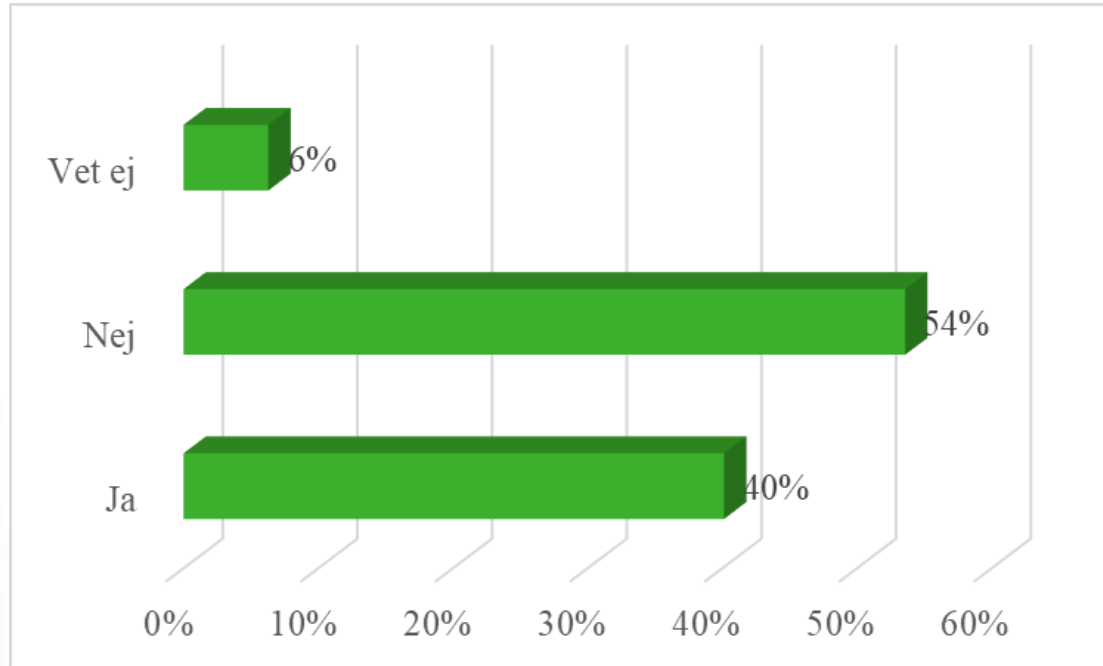
# Har Unionenklubben varit delaktig i genomförandet av lönekartläggningen och analysen?



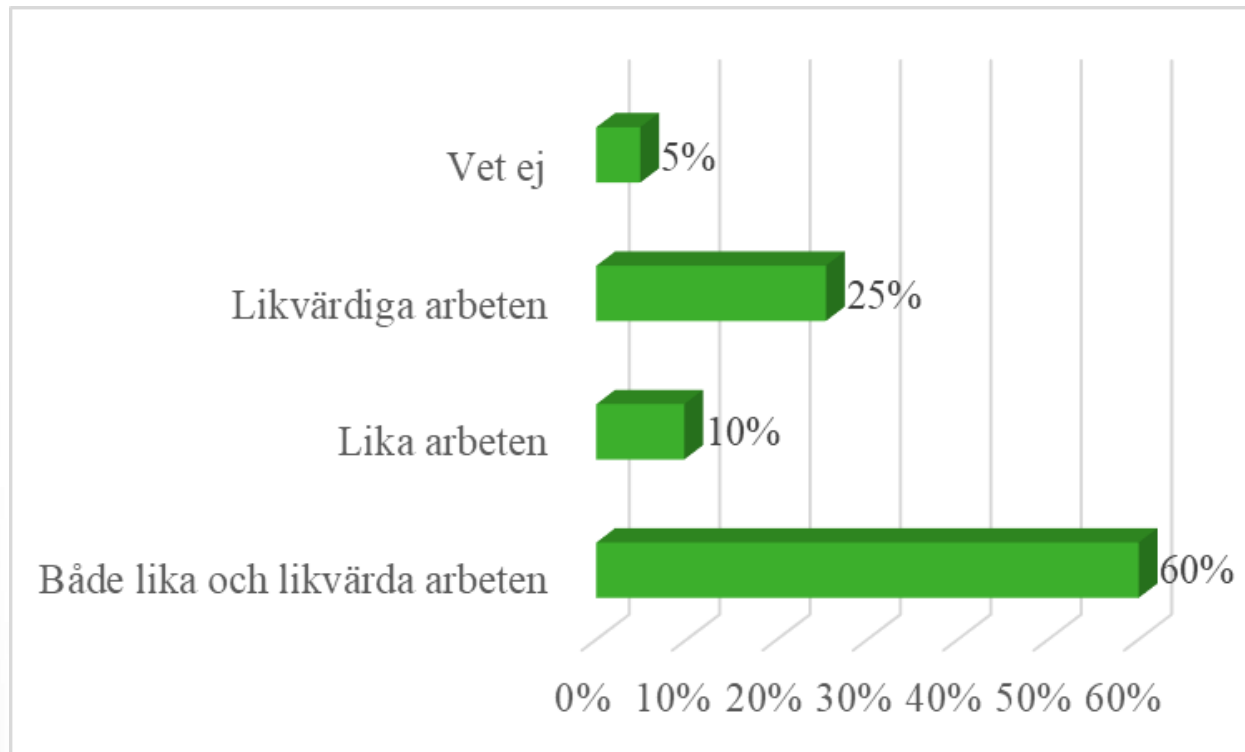
# Hur nöjda skulle du säga att ni från klubbens sida är med den påverkan ni haft på arbetet med lönekartläggning och analys?



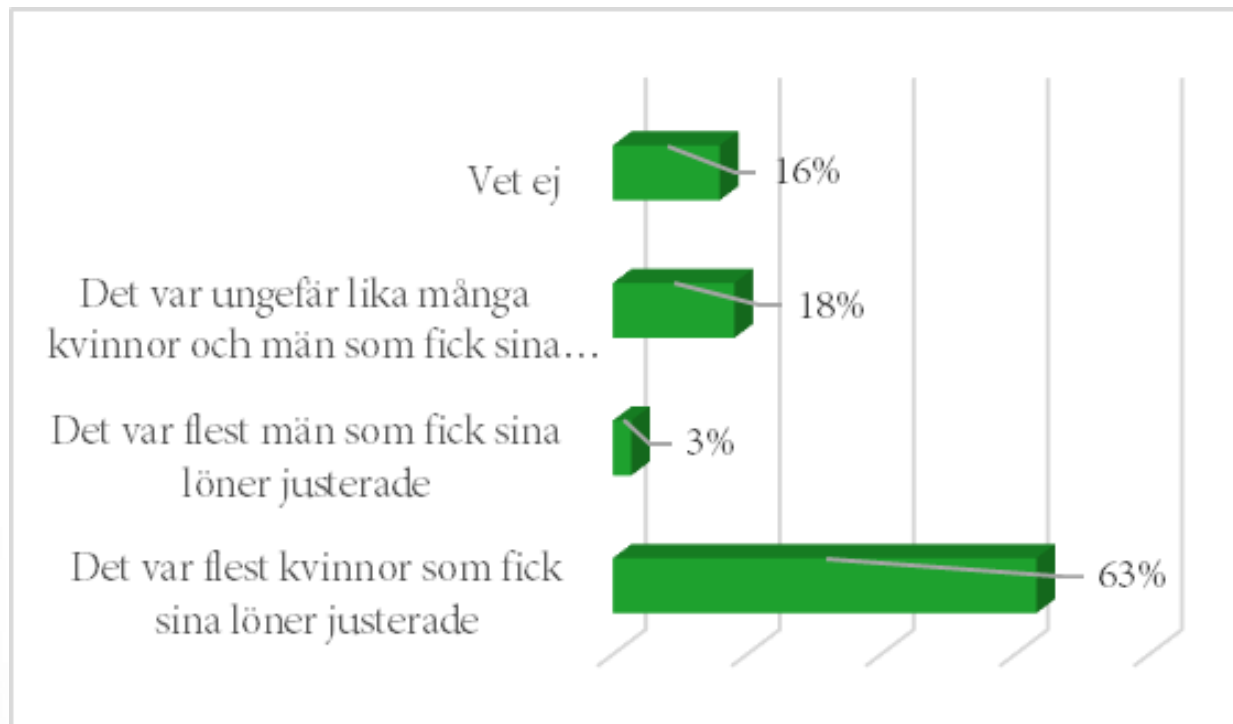
# Ledde arbetet med den senaste lönekartläggningen till att ni upptäckte löneskillnader som behövde rättas till?



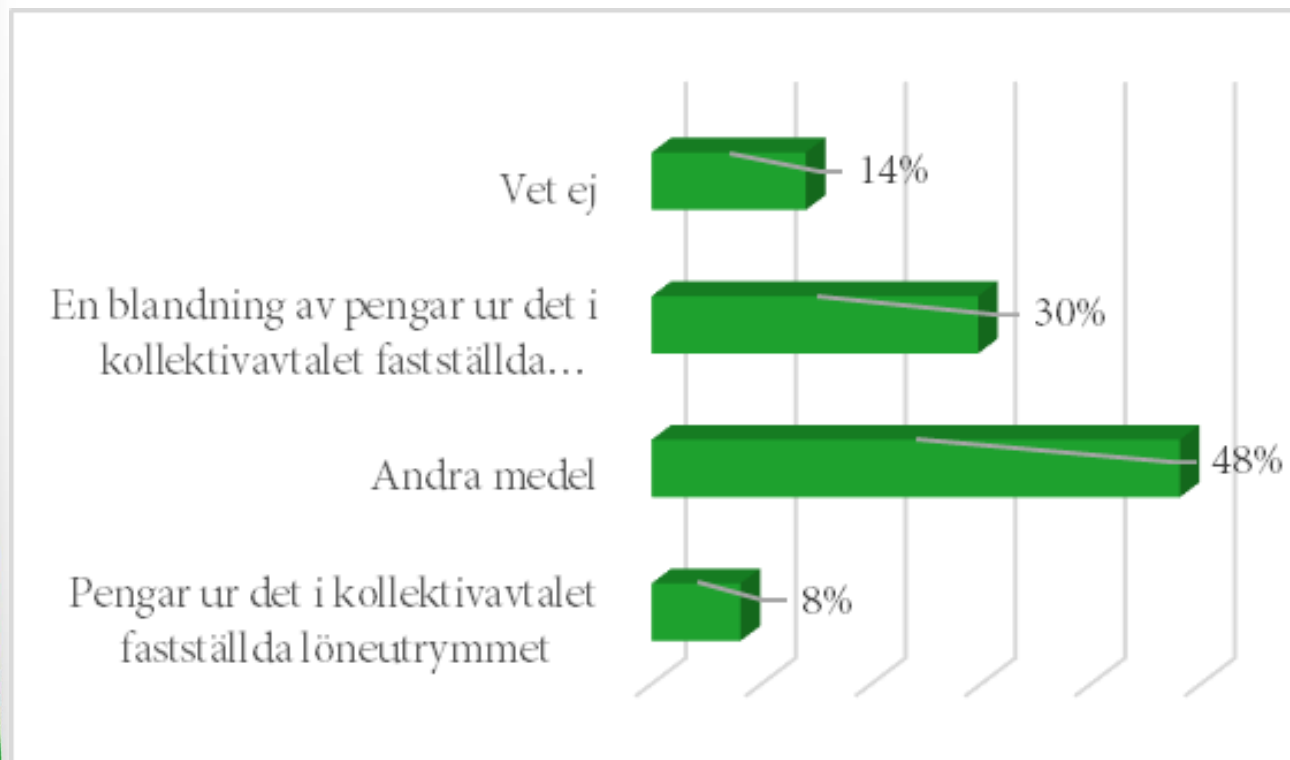
# Har de skillnader ni upptäckt varit kopplade till lika eller likvärdiga arbeten?



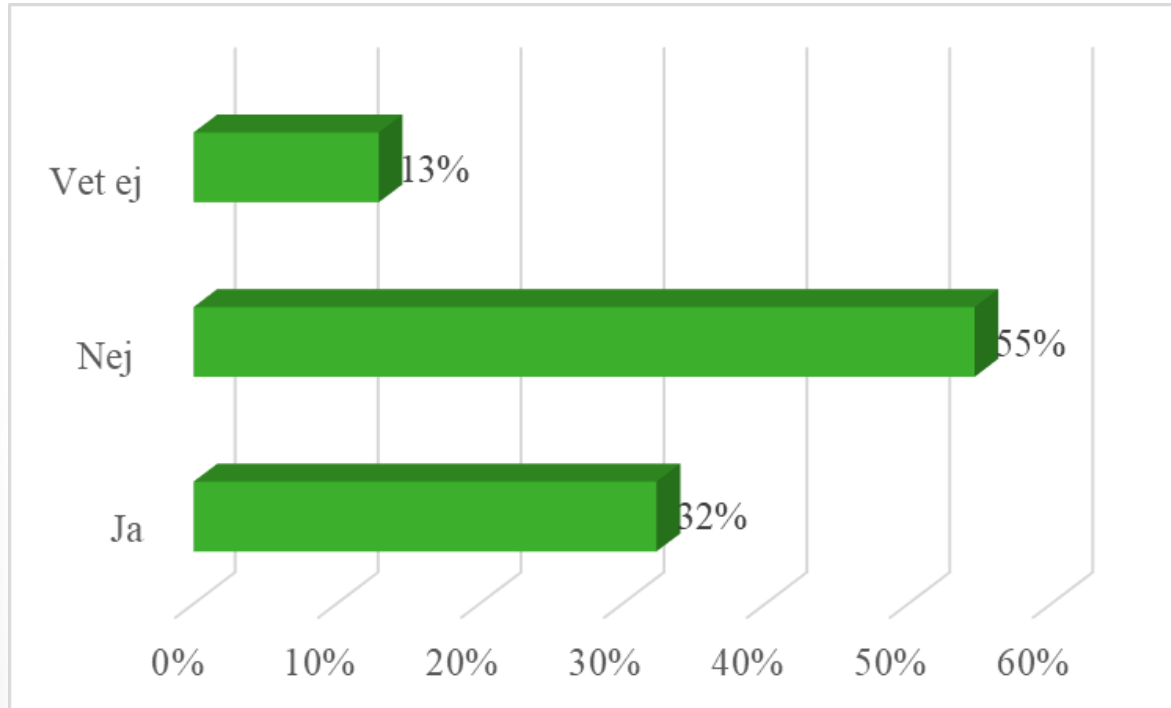
# Hur såg könsfördelningen ut bland de medarbetare som fick sina löner justerade som en följd av lönekartläggningen och analysen?



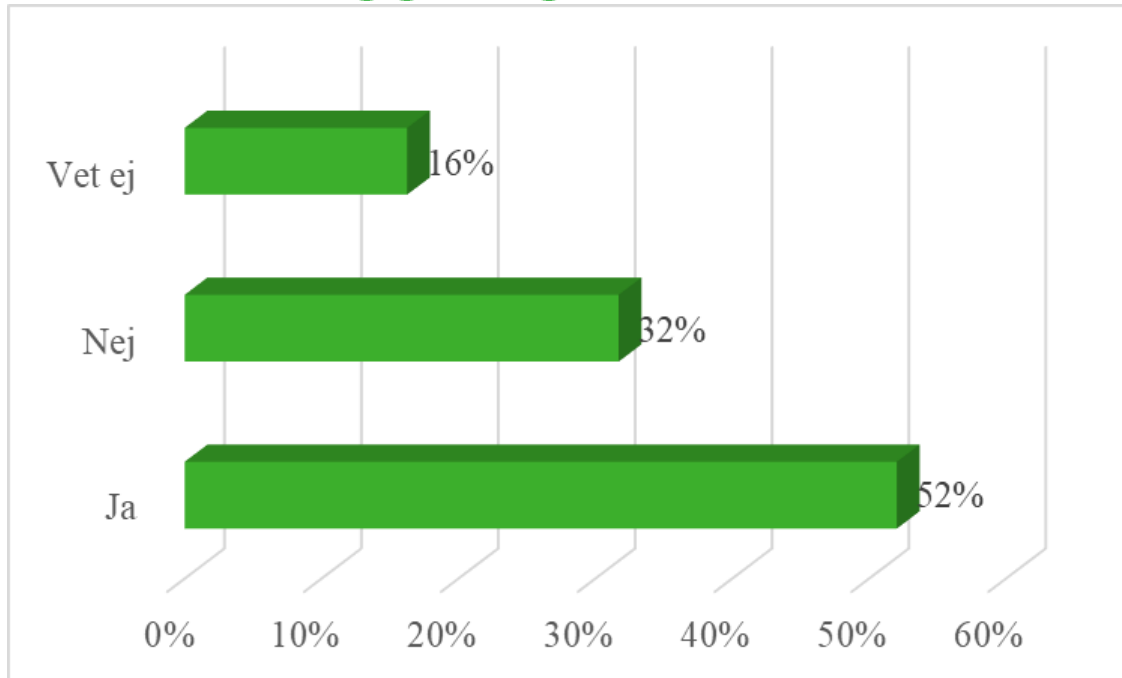
# Vilka medel användes för att genomföra de lönejusteringar som ni kom fram till behövdes?



# Ledde arbetet med den senaste lönekartläggningen till att ni identifierade andra åtgärder än lönejusteringar som behövde genomföras?



# Har ni tidigare hittat skillnader som behövde rättas till när ni genomfört lönekartläggning?





# Slutsatser

- Alltför många arbetsgivare genomför inte årlig lönekartläggning och analys
- Arbetsgivarna behöver prioritera arbetet med lönekartläggning och analys högre
- Tydligare kriterier för lönesättning behövs på många arbetsplatser
- Fyra av tio lönekartläggningar och analyser leder till justering av osakliga löneskillnader. Det är vanligare att kvinnor får sina löner justerade än män, bidrar därmed till att minska lönegapet
- När arbetet med lönekartläggning och analys väl genomförs leder det i sex av tio fall till lönejusteringar eller andra åtgärder som skapar bättre förutsättningar för jämställd lönesättning och löneutveckling

# Slutsatser, fortsatt

- Drygt hälften av de som uppger att inga osakliga löneskillnader identifierades i den senaste lönekartläggningen och analysen uppger att sådana osakliga löneskillnader identifierats i samband med tidigare lönekartläggningar och analyser
- Metoden med lönekartläggning och analys är effektiv och ändamålsenlig

# Unionen vill

- Att alla osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete ska elimineras
- Alla arbetsgivare ska genomföra årlig lönekartläggning och analys.
- DO ska ta större ansvar för tillsynen över bestämmelserna om lönekartläggning och analys. Tidigare tillsyn har givit goda resultat.
- Bestämmelserna om aktiva åtgärder i arbetslivet, inklusive reglerna om lönekartläggning och analys, ska göras semidispositiva.
- Unionen är dock inte emot lagstiftning på området, starka semidispositiva regler i kombination med omfattande tillsyn behövs fortfarande.
- Det är arbetsmarknadens parter som ansvarar för lönebildningen. Parterna bör också få möjlighet att ansvara för kvalitetssäkringen av den ur ett jämställdhetsperspektiv. Det skulle ge möjlighet till anpassning och tydligare stöd till de som genomföra arbetet.

UNIONEN