



– Jämställdhetslagen är tydlig – det får inte finnas löneskillnader som har med kön att göra. Lönen ska bestämmas utifrån de krav som ställs på befattningen – som ansvar och kunskap, arbetsförhållanden och ansträngning – och utifrån individuella prestationer.

JÄMO:S STÖRSTA GRANSKNING NÅGONSIN:

Många arbetsgivare bryter mot lagen

Förra året drog JämO igång sin största granskning hittills. Resultatet är nedslående. De flesta arbetsgivarna struntar i att följa lagens krav på årlig lönekartläggning för att upptäcka, åtgärda och förhindra löneskillnader på grund av kön.

För att underlätta för de företag och organisationer som tycker att dagens krav är alltför betungande föreslår JämO att lönekartläggning i fortsättningen bara ska behöva göras vartannat år. Men den arbetsgivare som ändå inte tar arbetet med jämställda löner på allvar ska kunna straffas med böter.

– Jämställdhetslagen är tydlig – det får inte finnas löneskillnader som har med kön att göra. Lönen ska bestämmas utifrån de krav som ställs på befattningen – som ansvar och kunskap, arbetsförhållanden och ansträngning – och utifrån individuella prestationer.

Det konstaterar Märit Röger, chef för JämO:s avdelning ”Rådgivning, utveckling och tillsyn”.

Men lagen har inte fått något större genomslag. Kvinnodominerade arbeten värderas lägre än mansdominerade, och lika eller likvärdiga befattningar lönesätts till männens fördel.

Bestämmelserna om lika lön för lika och likvärdigt arbete är centrala i jämställdhetslagen. Alla arbetsgivare ska göra en lönekartläggning varje år. Mäns och kvinnors löner ska analyseras, en handlingsplan ska upprättas och osakliga löneskillnader ska rättas till inom en treårsperiod.

Största granskningen

Förra året fick JämO utökade anslag och regeringens uppdrag att intensifiera och granska just lönekartläggningar. Fem nya tjänster tillsattes – och den så kallade miljongranskningen, JämO:s största hittills, drogs igång. Enligt planerna berörs en miljon anställda hos landets 1 245 största arbetsgivare.

Den första etappen inleddes under hösten 2006, då myndigheten begärde in lönekartläggningar, analyser och handlingsplaner från ungefär 400 arbetsgivare. Ett halvår senare kunde man konstatera att en majoritet av de

undersökta arbetsgivarna inte hade uppfyllt lagens krav.

– Vår förhoppning var att vi skulle vara klara med etapp ett och påbörja den andra omgången i februari i år, berättar Märit Röger som är ansvarig för granskningen. Men arbetet har tagit mycket längre tid än vi trodde.

– Vi har fått in dåliga underlag, vi har tvingats begära många kompletteringar och vi har givit långa anstånd.

– De flesta svarar att de inte har funnit några osakliga löneskillnader. Vi granskar de skäl de anger för löneskillnaderna och vi vill också se att de återfinns i företagets eller organisationens lönepolitik.

Märit Röger säger att hon självklart är besviken för att efterlevnaden av lagen inte är större.

– Men den här gången släpper vi inte arbetsgivarna förrän vi har fått fram alla delar som lagen kräver.

Invändningarna mot kraven på lönekartläggning handlar bland annat om att det är svårt, krångligt och dyrt. JämO har också fått kritik av arbetsgivarorganisationer för sitt sätt att utöva tillsyn.

– Jag tror att det beror på att vi har blivit strängare. Men vi har naturligtvis respekt för att vissa arbetsgivare tycker att det är jobbigt.

Arbetsinsatserna för att göra en lönekartläggning är naturligtvis olika stora, bland annat beroende på hur många som är anställda och hur komplex verksamheten är. Undersökningar som Nutek har gjort visar att det kan ta allt mellan två och en halv och åttio

timmar. Arbetsgivarnas sammanlagda kostnader når miljonbelopp.

– Vi har regeringens uppdrag att redovisa hur vi kan bidra till att förenkla administrationen och minska den början, säger Märit Röger.

– Att vi har föreslagit att lönekartläggning ska göras vartannat år i stället för varje år är ett sätt. Men för att lagen verkligen ska efterlevas har vi också föreslagit sanktioner mot de arbetsgivare som bryter mot lagen.

Inte bara kontroll

Nu kartlägger utomstående granskare arbetsgivarens syn på myndigheten, och tar reda på hur de uppfattar det stöd de kan få. För JämO ska inte bara fungera som kontrollmyndighet. Uppgiften är också att ge stöd och vägledning – och det gör man både i direkta samtal och via hemsidan, där det finns nya och uppdaterade hjälpmedel att ladda hem (www.jamombud.se).

– Vi uppskattar när arbetsgivare tar kontakt med oss, säger Märit Röger. Och vi får positiv respons från dem som gör det.

– Men det är en väl utarbetad lönepolitik som är arbetsgivarens viktigaste redskap. När det finns ”genomskinlighet” i lönepolitiken, när både arbetets krav och individuella bedömningar är tydliga blir det så mycket enklare både att göra en lönekartläggning och att förklara de löneskillnader som finns.

Birgitta Jakobsson



Bestämmelserna om lika lön för lika och likvärdigt arbete är centrala i jämställdhetslagen.