

”Vi ser att vi har oskäligen skillnader”

Arbetsvärdering och årliga lönekartläggningar är bra verktyg på vägen mot jämställda löner. Men det behövs mer: – Nu ska vi jobba även med en normkritisk arbetsvärdering, säger Anna Lind på Uppsala kommun.

Den 24 maj 2019 ska de 12 000 anställda i Uppsala kommun ha jämställda löner.

– Det har jag satt som mål. Då har det gått 100 år sedan kvinnor fick allmän rösträtt i Sverige, säger Anna Lind, förhandlingschef i kommunen.

Hon började som förhandlingschef i Uppsala 2010. Jämställda löner stod högt på hennes agenda och hon har successivt infört nya verktyg. Grunden för löneprocessen i kommunen är värderingen av arbetet.

– Vi pratar om rättvisa löner. Man ska ha lön efter prestation, inte efter kön.

Arbetet med att värdera är omfattande och har hittills gjorts vart tredje år. Medarbetarna delas in i olika grupper med lika och likvärdigt arbete. Inom gruppen finns ett bestämt lönespann. Resultatet blir en box med en vertikal linje som visar hur lönen bör stiga med prestationen. Verkligheten stäms sedan av mot den linjen, förklarar Anna Lind.

– Det här hjälper oss att få syn på löneskillnaderna. Vi ser också att vi har oskäligen löneskillnader. Männens löner är högre i alla boxar utom två. Det här är strukturellt.

Lönekartläggningar görs årligen sedan 2012 och lönesättande chefer utbildas i jämställd lönesättning.

– Nyanställda män får så gott som alltid högre lön än genomsnittslönen - medan lönen för nyanställda kvinnor ligger under, säger Anna Lind.

Kan det inte bero på vilken lön de har med sig?

– Jo, men inte generellt. Det är ingen slump att det ser ut som det gör. Det är ett slags hr-sjuka att försöka förklara. Inför risken att hamna i domstol hittar man alltid förklaringsmodeller, och det påverkar förmågan att se utmaningen.

Att hänvisa till den så kallade marknaden för att förklara skillnader vid lönesättning av nyanställda godtas inte av Anna Lind.

– Vi har rättvisa löner i den här kommunen. Det betyder att om man tar in marknaden så påverkas alla lönerna i kommunen av det.

Löneskillnaderna mellan kvinnor och män har successivt krympt i Uppsala kommun. Manliga tillsvidareanställda chefer och medarbetare hade 2015 306 kronor mer i lön varje månad än sina kvinnliga kollegor trots att de hade samma arbetsuppgifter. 2016 hade den summan sjunkit med 15 kronor till 291 kronor mer för männen. Förbättringen var större för likvärdigt

arbete, 54 kronor. Hur stor del som beror på arbetet med rättvisa löner kan inte Anna Lind säkert säga. Någon mätning av läget före gjordes inte.

– Men vi ligger bland de kommuner som har absolut lägst löneskillnader. Vi har knappt 2 procents löneskillnader.

Nästa steg är att börja arbeta med grunden för arbetsvärderingen, berättar Anna Lind.

– Vi har kommit fram till att våra skillnader måste handla om att man bedömer kvinnor och män olika. Nu måste vi börja tänka normkritiskt.

Hur då?

– Vi måste ifrågasätta den arbetsvärdering vi gör. Varför uppgraderar vi it-tekniker, ett mansdominerat yrke, framför andra med lika lång utbildning som jobbar i traditionellt kvinnodominerade yrken?

Omorganisationer och förändrade arbetsuppgifter gör att Anna Lind tror att arbetsvärderingen behöver göras oftare än i dag.

De nya kraven i diskrimineringslagen på årliga lönekartläggningar uppfyller kommunen redan. Däremot blir det nytt att kunna jämföra ett högre värderat kvinnodominerat arbete med ett mansdominerat om det har lägre krav men högre lön.

– Det här är knepigt och vi har en analytiker som arbetar med hur vi ska genomföra den analysen. Jag tror att normkritik kan hjälpa oss med det här, säger Anna Lind.

Hon konstaterar att det kan vara en fördel att arbeta med jämställda löner i en stor kommun.

– Här kan politik gå före ekonomi, och ledningen har stöttat det här arbetet. Samtidigt jobbar 70-80 procent av medarbetarna i kvinnodominerade yrken. Det kan vara svårt att se vad lönen för fem killar i en grupp med hundra tjejer har för betydelse. Det märks inte, tänker man.

Anna Lind tycker att det är bra med de skärpta kraven sedan årsskiftet. Men hon hade önskat att lagstiftaren hade tagit ett större grepp och tänkt på fler diskrimineringsgrunder, som funktionsnedsättning och etnisk tillhörighet.

– Jag tror att det finns strukturella skillnader även där. Lagstiftaren borde ha utgått från att det är en mänsklig rättighet att bli likabehandlad. Man får inte bli diskriminerad på någon grund.

Lönerna ska vara rättvisa

Grunden för lönerna i Uppsala kommun är att de ska vara rättvisa. För det krävs bland annat regelbunden dialog med medarbetaren under året. Hur det arbetet ska gå till bestäms än så länge av varje förvaltning.

Löneskillnader mellan medarbetare måste vara sakliga. Det betyder att de ska bero på skillnader i prestation. Uppsala kommun har därför tagit fram statistik över hur lönerna ser ut i olika grupper av lika eller likvärdiga yrkeskategorier. Kommunen har 12 000 anställda. Dessa är indelade i 30 olika grupper utifrån vilken arbetsvärdering som gjorts av yrket.

Värderingen beror på faktorer som utbildning, ansvar för liv eller ekonomi och fysisk eller psykisk ansträngning. Exempelvis hamnar måltidspersonal och vaktmästare i samma box - i box 2. I andra ändan av skalan, i box 28, finns rektorer, och i box 30 ledning för administration. I teorin ska kurvan vara rak. Efter den årliga lönekartläggningen placeras sedan medarbetarna ut inom boxen efter vilken lön de har.

– Det här hjälper oss att få syn på löneskillnaderna och koppla det till ett verktyg i löneöversynen. Vi ser löneskillnader i varenda box. Männens löner är högre. Det här är strukturellt.

Komplexiteten inom varje grupp bedöms också. Det kan vara svårt att bedöma exempelvis hur det ser ut bland undersköterskor. Vilken skillnad är det om man jobbar inom geriatriken eller akutvården?

Enligt Anna Lind är de fackliga företrädarna nöjda med att det finns ett systematiskt arbete för jämställda löner. Lönesättande chefer upplever att det kan vara svårt att förklara vad som är en rättvis lön för den enskilde medarbetaren.

Erkänn att det finns problem

Anna Linds tips för rättvisa löner:

Våga se sanningen i vitögat – lägg problemen på bordet. Annars går det inte att göra något åt dem.

Hitta ett bra verktyg för att göra kartläggningar.

Det måste finnas en vilja att förändra.

Tänk normkritiskt.

17-06-01 av Karin Nilsson i Lag & Avtal