

Synpunkter angående lönekartläggning år 2021 och 2022

I lönekartläggningen 2021 nedtecknades ett antal åtgärder i en plan som lärosätet aktivt skulle arbeta med. Samtliga av dessa åtgärder (förutom den första som gällde att arbetsvärdering [faktorplan] skulle ses över) har hanterats av arbetsgivaren i en avslutande redovisning i 2022 års lönekartläggning. Det är en hantering som vi inom de fackliga organisationerna har synpunkter på såväl hur processen har gått till som på de redovisade åtgärderna i sig.

I senare delen av november erhöll de fackliga organisationerna visst underlag och bjöds av arbetsgivaren in till ett arbete med lönekartläggningen för 2022 – där det första mötet kom att genomföras den 8 december. Därefter kom möten mellan arbetsgivaren och fackliga organisationer även att genomföras den 13 och den 16 december. Värt att notera är att den redovisning som arbetsgivaren avslutningsvis presenterat enbart innehåller deras syn på hur flertalet punkter av föregående lönekartlägnings planerade åtgärder har genomförts. Dels har inte dessa åtgärder stämts av partsgemensamt, dels har varken frågan om fortsatta aktiva åtgärder lyfts och några sådana åtgärder återfinns inte heller i arbetsgivarens förslag till lönekartläggning (vilken de fackliga organisationerna förväntades underteckna – med huvudargumentet att lönekartläggningen ska vara avslutad senast vid årsskiftet 2022/2023). Vi inom de fackliga organisationerna anser här att det likt tidigare år, är av fortsatt vikt att utveckla det partsgemensamma arbetet med lönekartläggningen, snarare än att begränsa det samarbetet. Detta för att det dels ska finnas en transparens av de åtgärder som har genomförts dels att det finns en framåtsyftande riktning i dokumentet med strävan att fortsatt verka för att skapa mer jämställda löner på lärosätet.

Nedan följer först kommentarer till den redovisning av uppföljning och redovisning av s k aktiva åtgärder som arbetsgivaren har skrivit fram och därefter lyfts frågan om vad som skulle kunna utgöra aktiva åtgärder framgent, för att skapa en ökad transparens och sträva efter jämställda löner.

- Se över indelningsgrund för lika arbete avseende teknisk/administrativ personal (boxar). Indelningsgrupper har setts över i förberedelsearbetet och har resulterat i att några nya grupper har tillkommit och några grupper har avvecklats, i syfte att få en bättre homogen indelning avseende lika arbeten. Uppfattningen mellan parterna är att det gått i rätt riktning men att det finns anledning av fortsatt utveckling av detta område.

Här har arbetsgivaren i sitt interna arbete gjort vissa förändringar i indelning av grupper och kortfattat presenterat dessa för de fackliga organisationerna. Nämnda indelningar ter sig rimliga utifrån den begränsade information som vi i de fackliga organisationerna har tillgång till här. Huruvida alternativa eller ytterligare förändringar kan vara av vikt att göra är svårt för de fackliga organisationerna att uttala sig om eftersom vi inte har en behörighet till systemet och då inte heller på ett effektivt sätt kan "testa" alternativa indelningar.

- Systematisera resultat av lönekartläggning in i förberedelsearbetet av en lönerevision. Arbetet att återkoppla resultatet av lönekartläggningen till

lönesättande chefer kommer att fortsätta att ingå i arbetet med i förberedelsen inför lönerevision.

Information om hur den systematiseringen har gjorts och vad av tidigare års resultat som har beaktats hade ökat transparensen och skapat ett mer jämlikt partsgemensamt underlag att utgå ifrån i det fortsatta arbetet med lönerevisionen. I nuläget har inte de fackliga organisationerna haft en bild av på vilket sätt som tidigare lönekartläggning kommit in och hur den i så fall har blivit en del av arbetet med kommande lönerevision. Inte heller har de fackliga organisationerna haft reella möjligheter att kommentera sin syn till lönesättande chefer.

- Förstärkt stöd till chefer i samband med lönesättning i nyanställning och i lönerevision. Inför lönerevision finns en tydligare uppföljning av fördelningen av löner satta i föregående lönerevision uppdelat på kön i både kronor och procent än tidigare och en tydligare instruktion som ger ingång i arbetet med att sätta lön och bygga en lönebild som vilar på saklig grund. Stödet att sätta ny lön i samband med nyanställning, inklusive befordran, har utvecklats. Stödet kommer utvecklas ytterligare.

Inte heller här upplever de fackliga organisationerna att det finns en transparens vad gäller vilket förstärkt stöd som chef har fått vid nyanställning. På vilket sätt har detta blivit tydligare och hur har stödet för att bygga upp en lönebild med saklig grund sett ut? På vilket sätt har stöd vid ny lön gällande nyanställning och befordran utvecklats? När det gäller det sistnämnda har vi som fackliga organisationer exempel på försämringar där vi uppfattar tveksamheter i att lön har satts på saklig grund. Vid befordran bör en rimlig lön sättas i relation till gällande löneläge. Om sedan arbetsgivaren anser att en viss grupp på lärosätet ligger högt i förhållande till andra grupper är det mer rimligt att det kommer till uttryck i lärosätets lönepolitik i framtida lönesättningar. Nu har snarast vissa befordringar inneburit en lön som på individnivå inte ter sig ligga på rätt nivå, vilket kan innebära att berörda medlemmar under längre tid felaktigt kommer att släpa efter i lön. Inte heller har de fackliga organisationerna fått någon information om hur arbetsgivaren framgent tänker sig utveckla stödet till chefer.

- Fortsatt arbete för att utjämna och identifiera orsaker till löneskillnader mellan kvinnor och män. Att fortsätta utbilda och ha dialog om lönebildning med stöd av en tydlig stöddokumentation.

Även här finns ett antal frågor att ställa, bl a vad arbetsgivaren hittills har gjort och hur det fortsatta arbetet är tänkt att fortskrida. Vilka ska fortsatt utbildas och med vilket innehåll i nämnda utbildning? Hur ska en dialog ske och med vilka? De fackliga organisationerna undrar vidare huruvida det finns en stöddokumentation och vad den i så fall innehåller och är tänkt att användas till. Frågorna ställs bl a med grund i att analysen i årets lönerapport utifrån de fackliga organisationernas syn är relativt ytlig och med begränsade analyser för att finna svar på de ojämställda löner som framträder i lönekartläggningen.

- Påbörja arbetet med lönekartläggningen tidigare under året för att underlätta ett mer grundligt arbete med dessa frågor. Förberedelsearbetet påbörjades

tidigare inför lönekartläggningen 2022 än vid 2021, men resultatet av lönekartläggningen blev dock inte klart tidigare än föregående år. En utmaning är att lönerevisionen helst behöver bli klar vid hela myndigheten innan arbetet påbörjas så att aktuella löner kan uppdateras och ingå i årets lönekartläggning. Vid årets kartläggning finns ca 15 st löner som fortfarande är satta i 2021 års löneläge.

Som facklig organisation anser vi det centralt att förberedelsearbetet påbörjas tidigare. Det tycks vara så att arbetsgivaren har påbörjat detta förberedelsearbete tidigare än året innan, men den fackliga parten kom in i processen väsentligt *senare* än året tidigare och deltog som tidigare har nämnts på möten den 8, 13 och 16 december och erhöll sedan den 22 december ett förslag med uppmaning att underteckna relativt omgående (inom 5 arbetsdagar). Den fackliga organisationen hade inte tidigare fått ta del av de åtgärder som hade följts upp från tidigare lönekartläggning (vilka kommenteras ovan) och inte heller varit med i en diskussion om vad som skulle kunna vara aktiva åtgärder framgent. De fackliga organisationerna noterar att lönekartläggningen 2022 inte lever upp till lagkravet att presentera aktiva åtgärder.

Några av de aktiva åtgärder som vi i de fackliga organisationerna anser kan utveckla ett fortsatt partsgemensamt arbete med lönekartläggningen är att:

- de fackliga organisationerna likt tidigare år görs aktivt delaktiga i förberedelsearbetet inför kartläggningen för att därigenom bidra till en ökad transparens av det framarbetade underlaget, bl a behöver rutiner för hur de fackliga organisationerna kan komma in tidigare i processen utvecklas.
- skapa en ökad transparens av den data/information om löner som bildar underlag för analyser i lönekartläggningen, där de fackliga organisationerna har samma tillgång till underlag som arbetsgivaren och ges möjlighet att gemensamt diskutera underlaget för att kunna bidra med de fackliga organisationernas perspektiv och tolkning av materialet
- skapa betydligt mer utrymme för analysarbetet för att utveckla analyser av de data som presenteras, samt att kunna genomföra mer omfattande analyser och vända från perspektiv som utgår ifrån att det inte finns några oskäligen löneskillnader till att i stället ställa frågor om det går att utesluta att det kan finnas oskäligen löneskillnader mellan kvinnor och män
- utveckla löneanalysarbetet med avseende på kön, men även utvidgas med anställningstid och ålder som bakgrundsvariabler i analyser av osakliga löneskillnader
- genomföra en workshop om jämställda löner på lärosätet – riktad till fackligt aktiva (men även till intresserade medlemmar i övrigt), och till arbetsgivare/arbetsgivarrepresentanter
- använda den expertkompetens som finns inom lärosätet som en resurs i arbetet med lönekartläggning, exempelvis utredare på lika villor och inom området aktiva

forskare, där syftet med utnyttjande av expertkompetens är att utveckla arbetet med lönekartläggningen så att denna i högre grad än vad som nu är fallet kan identifiera och motverka oskäligen löneskillnader

Det finns självklart flera sätt att genomföra lönekartläggningar på. Enligt de fackliga organisationerna borde en omvärldsanalys genomföras – i syfte att finna goda exempel. Från de fackliga organisationerna har vi vid en snabb översyn av andra lärosäten noterat att bl a KTH, så som vi uppfattar det, arbetar med lönekartläggning på ett mer utvecklat sätt. Nedan återfinns en länk till en lönekartläggning som de har genomfört:

https://intra.kth.se/polopoly_fs/1.1186557.1661430514!/L%C3%B6nekartl%C3%A4ggning%20av%202021%20%C3%A5rs%20l%C3%B6ner%20vid%20KTH.pdf

Enligt de fackliga organisationerna behöver det tillsättas en partsgemensam arbetsgrupp, som innan det mer konkreta arbetet med de årliga lönekartläggningarna påbörjas, diskuterar frågor om processer, former och innehåll i lönekartläggningsarbetet på ett mer övergripande sätt. Ett resultat av ett sådant arbete bör utmytna i en handlingsplan med åtgärder på kort och lång sikt.

Växjö/Kalmar 20220202

Jan Andersson
(ordförande Saco-S)

Lena Ahlberg
(ordförande OFR/S)