

# Betydelsen av transparenta löner för jämlika löner

Jämställdhetsombudsman Jukka Maarianvaara  
KNS konferens 3 mars 2021

# Presentationens innehåll

- Behandling av löneuppgifter vid lönediskriminering
- Behandling av löneuppgifter i jämställdhetsplanens lönekartläggning
- Problem i lagstiftningen
- Hur lösa problem enligt jämställdhetsombudsmannens rekommendationer
- Skrivningar i regeringsprogrammet om att öka lönetransparens

# Lönetransparens i Finlands lagstiftning

- Löntagarnas löner inom offentlig sektor är offentlig uppgift enligt § 7 i matrikellagen
  - Med offentlig sektor menas staten, kommunen och evangelisk-lutherska kyrkan
  - Obs: ”velfärdsområden” enligt hälso- och socialreformen [SOTE] kommer inte att ingå i gruppen med lönetransparens
- Löner är i allmänhet inte offentliga i privat sektor. Vid några arbetsplatser finns avtal att offentliggöra löner till exempel två gånger per år. Det är frivilligt för arbetstagaren.
- I jämställdhetslagen (lag om jämställdhet mellan kvinnor och män) regleras behandling av löneuppgifter i samband med lönekartläggning i jämställdhetsplan samt när arbetstagaren misstänker lönediskriminering.

# Behandling av löneuppgifter vid diskriminering

- Enligt jämställdhetslagens § 10 ska arbetsgivaren uppge grunderna för lönen och andra för arbetstagaren väsentliga uppgifter för att kunna bedöma om man följer förbud mot lönediskriminering.
- Arbetstagaren har alltså rättighet att få uppgifter från arbetsgivaren bara avseende grunderna för den egna lönen, inte annan persons lön för att jämföra.
- Representant för personal har en självständig rättighet till information om en enskild arbetstagares lön om arbetstagaren ger godkännande eller grupp av arbetstagare om det finns skäl att misstänka lönediskriminering.
- Om misstanke finns om lönediskriminering och det finns ”skälig grund” för misstanken kan personalrepresentant på begäran få uppgifter utan godkännande genom jämställdhetsombudsmannen

# Behandling av löneuppgifter vid lönekartläggning 1/2

- Enligt Jämställdhetslagen § 6 a ska arbetsplatser med minst 30 arbetstagare vartannat år göra en jämställdhetsplan som täcker särskilt löner och andra anställningsvillkor och i enlighet med denna vidta åtgärder som främjar jämställdhet.
- Innehållet i jämställdhetsplanen ska täcka lönekartläggning för alla kvinnor och män gällande arbetsuppgiftsklasser, löner och löneskillnader.
- Med lönekartläggning kan man få fram att inga ogrundade löneskillnader finns mellan kvinnor och män som utför samma eller likvärdigt arbete
- Om lönekartläggning fungerar som den ska, skulle den kunna göra framsteg inom jämlika löner eller kunna upptäcka lönediskriminering!

# Behandling av löneuppgifter vid lönekartläggning 2/2

- I lönekartläggningen formar man först jämförelsegrupper grundat på svårighetsgrads- eller arbetsuppgiftsgruppering
- Utgångspunkten är granskning av de totala lönerna.
- Om granskning av grupperingarna visar tydliga skillnader mellan kvinnors och mäns löner, måste arbetsgivaren klargöra orsaker och grunder för löneskillnaderna.
- För att ta reda på orsakerna till de skillnader som har uppstått undersöks **de viktigaste komponenterna** i lönerna
- Om det inte finns en acceptabel orsak till löneskillnad, ska arbetsgivaren vidta lämpliga åtgärder för att rätta till skillnaden

# Lagstiftningens problem: lönediskriminering

- I privat sektor finns inte möjlighet att av arbetsgivaren få annan persons löneuppgifter för att jämföra om inte godkännande finns från jämförande part.
- Personalrepresentant kan vid behov få uppgifter via jämställdhetsombudsmannen, men möjligheten har inte prövats. Att gå via jämställdhetsombudsmannen har bedömts som byråkratiskt och troligen känner man inte till möjligheten på arbetsplatserna.
- Om arbetsplatsen saknar personalrepresentant eller om denna inte vill föra ärendet framåt är det svårt för arbetstagaren att driva ärendet vidare.
- Jämställdhetsombudsmannen kan undersöka misstanke om lönediskriminering, men då måste klienten ge uppgifter om jämförande löner och argument för misstanken

# Lagstiftningens problem: lönekartläggning

- Bestämmelserna om lönekartläggning är ett resultat av trepartssamarbete och flera kompromisser, så den har blivit inkonsekvent.
- Sättet att granska löner ger sällan utrymme att uppfylla lönekartläggningens syfte. Det väsentliga är hur de jämförande grupperna formas; de är i allmänhet för omfattande eller för begränsade.
- I bestämmelserna finns flera oklara skrivningar, som också riksdagen har uppmärksammat: Vad betyder ”tydliga skillnader”? Eller ”centrala lönedelar”? EU:s lagstiftning förutsätter, att alla lönedelar är icke-diskriminerande.
- Med tanke på dataskydd kanske man inte alls överväger att granska löner på individnivå. Arbetsgivaren kan också ta för givet, att de granskade grupperna till och med består av 10 män och 10 kvinnor, vilket försvårar lönejämförelser.



# Hur komma tillrätta med problemen?

- Den enskilda arbetstagaren måste ges möjlighet att få arbetsplatsens jämförande löneuppgifter, om hen misstänker lönediskriminering. Vid lämning av uppgifter kan knytas sekretesskydd.
- Bestämmelsen om lönekartläggning måste tydliggöras:
  - Valet av jämförelsegrupper bör stödja lönekartläggningens syfte.
  - Personalrepresentanten måste kunna granska löner och löneskillnader för all personal, vid behov även löneuppgifter på individnivå.
  - Lönerna bör beskrivas redan i skedet av lönekartläggningens lönedelar, eftersom alla lönedelar måste vara icke-diskriminerande
- Jämställdhetsombudsmannen måste få mer resurser, för att kunna granska planerna bättre. Det finns 8500 arbetsgivare att granska.

# Skrivningar i regeringsprogrammet

- Följande står om lönetransparens i Sanna Marins regeringsprogram:  
Ogrundade löneskillnader och avskaffande av lönediskriminering ska ske genom ökad lönetransparens med hjälp av lagstiftning. Ogrundade löneskillnader mellan män och kvinnor ska behandlas hårdare än tidigare.  
Personal, personalrepresentanter och enskilda arbetstagare ska i jämställdhetslagen tillföras mer rättigheter och verkliga möjligheter att få tillgång till löneuppgifter och kunna agera effektivare mot lönediskriminering.
- Ett trepartssamarbete startade en arbetsgrupp som förbereder förändringar i jämställdhetslagen till den 31 mars 2021. Näringslivets centralförbund lämnade arbetsgruppen i början av det påbörjade arbetet.

# Tack!

[jukka.maarianvaara@oikeus.fi](mailto:jukka.maarianvaara@oikeus.fi)

p. +358 295 666 831

[www.tasa-arvo.fi](http://www.tasa-arvo.fi)

2.3.2021

 Jämställdhets-  
ombudsmannen