

Diarienummer: DO 2023/5350
Handling: 2024.5541
Handläggare: Caroline Larsson

Trafikverket
781 89 Borlänge

Tillsyn av lönekartläggning

Diskrimineringsombudsmannen (DO) har följt upp Trafikverkets arbete med lönekartläggning.

DO:s beslut

DO bedömer att Trafikverket under 2023 har fullgjort sin skyldighet att genomföra lönekartläggning enligt 3 kap. 8 och 9 §§ diskrimineringslagen (2008:567), DL.

Om ärendet

DO granskade under 2023 Trafikverkets arbete med lönekartläggning och konstaterade i beslut den 21 april 2023 att Trafikverket hade brister i sin lönekartläggning för 2021 (DO 2022/499).

DO beslutade i september 2023 att inleda en uppföljande tillsyn för att granska om Trafikverket har fullgjort sin skyldighet att som arbetsgivare genomföra en lönekartläggning i enlighet med diskrimineringslagen.

Utredningen i ärendet

DO har begärt att få del av Trafikverkets senaste lönekartläggning och bett myndigheten att i vissa delar närmare redovisa resultatet av sin kartläggning och analys.

Trafikverket har lämnat in yttrande och dokumentation över den kartläggning och analys som myndigheten gjorde under perioden mars till oktober 2023 och som finns i myndighetens rapport om lönekartläggning från oktober samma år.

Rättslig reglering på området

Enligt 3 kap. 8 § DL ska arbetsgivaren i syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män, varje år kartlägga och analysera

1. bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren, och
2. löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Enligt 3 kap. 9 § DL ska arbetsgivaren analysera om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Analysen ska särskilt avse skillnader mellan

1. kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika,
2. en grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och en grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat, och
3. en grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och en grupp med arbetstagare som utför arbete som inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat men ger högre lön trots att kraven i arbetet bedömts vara lägre.

DO:s bedömning

Av diskrimineringslagen framgår att orsakerna till eventuella löneskillnader ska analyseras. Vid analysen ska utrönas om det direkt eller indirekt finns ett samband mellan lönesättning och kön. Förklaringar av typ att betalning sker enligt kollektivavtal eller att lönerna ligger i linje med vad andra arbetsgivare brukar betala eller att arbetstagare med det kvinnodominerade arbetet inte har någon alternativ arbetsmarknad, ger inte svar på frågan om det finns ett samband mellan lönesättning och kön. Denna typ av förklaringar kan därför normalt inte vara tillräckliga för att lagens krav på analysen ska vara uppfyllt. Analysen måste gå ett steg längre och kritiskt granska hållbarheten i dessa generella förklaringar. (Prop. 1999/2000:143 s. 78).

Även enligt Nämnden mot diskriminering är det angeläget att hänvisningar till marknadslöneläget verkligen är välgrundade och att de kan beläggas och analyseras med syftet att utreda om eventuella löneskillnader mellan kvinnor och män direkt eller indirekt har samband med kön. Mera allmänt hållna referenser till löneläget utan en bakomliggande utredning är

otillräckliga och uppfyller inte lagens krav (Nämnden mot diskrimineringsbeslut den 6 maj 2010 i ärende Å 1–09).

DO vill i sammanhanget påpeka följande. Trafikverket har i analysen av löneskillnader mellan grupper av likvärdiga arbeten i flera fall hänvisat till att löneskillnaderna förklaras av marknadskrafter. Det framgår inte av Trafikverkets dokumentation om myndighetens hänvisningar till marknadslöneläget är välgrundade och kan beläggas och analyseras. DO utreder dock inte frågan vidare inom ramen för denna tillsyn.

DO bedömer utifrån Trafikverkets redovisning att myndigheten under 2023 har fullgjort sina skyldigheter att genomföra lönekartläggning enligt 3 kap. 8 och 9 §§ DL.

Med dessa synpunkter avslutar DO ärendet.

Johanna Fernlund
sektionschef, rättsenheten

Caroline Larsson har föredragit ärendet.

Detta beslut går inte att överklaga.