

7 Jämställdhet 2007

Medlingsinstitutet har alltsedan den första årsrapporten 2001 redovisat den officiella lönestatistikens uppbyggnad samt vilka slutsatser som kan dras från statistiken när det gäller löneskillnader mellan kvinnor och män. I årets rapport utvecklas den fördjupade analys som gjordes i årsrapporten 2006.

När jämställda löner och löneskillnader mellan kvinnor och män diskuteras bör man vara uppmärksam på att det ser olika ut på nationell nivå, bransch- eller sektornivå och lokal nivå. En utjämning av de könsbundna löneskillnaderna fordrar olika insatser beroende på vilken nivå som avses. Jämställdhetslagen kommer in i bilden först när diskussionen rör löneskillnader på lokal nivå. Det är framförallt på den här nivån som kollektivavtalens regler får betydelse.

Avtalsrörelsen under 2007 omfattade praktiskt taget hela arbetsmarknaden. 2004 års avtalsrörelse hade nästan samma omfattning. I Medlingsinstitutets årsrapport 2004 gjordes en genomgång av den dåvarande avtalssituationen på arbetsmarknaden. Syftet var att få svar på frågan om det hade införts nya regler i avtalen med sikte på att utjämna skillnader mellan kvinnor och män. Om så hade skett, var följdfrågan vilka lösningar parterna hade valt.

Sedan 2004 har ytterligare tre avtalsrörelser genomförts, den stora 2007 och de mindre under de två föregående åren. Det är därför intressant att följa upp vad som har hänt och beskriva resultatet när de tre avtalsrörelserna summeras. I detta kapitel redovisas hur och i vilken utsträckning parterna i sina kollektivavtal har reglerat olika frågor rörande jämställdhet mellan kvinnor och män.

7.1 Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaderna mellan kvinnor och män?

Den officiella lönestatistiken kan inte ge svar på frågan om det förekommer lönediskriminering i jämställdhetslagens mening. Lagen tar sikte på förhållandena hos den enskilde arbetsgivaren, medan den officiella lönestrukturstatistiken rör sig på andra nivåer.²⁷ Den visar löneskillnader mellan kvinnor och män på hela arbetsmarknaden och på arbetsmarknadens olika sektorer. Den säger alltså inget om det föreligger jämställda löner inom ett visst företag eller avtalsområde. Däremot ger den en grov bild av löneskillnaderna mellan kvinnor och män.

De beräkningar som redovisas i denna årsrapport sträcker sig till lönestrukturstatistiken för 2006. Den officiella lönestrukturstatistiken för 2007 publiceras först i september 2008.

²⁷ Lönestrukturstatistiken redovisas årligen och baseras på individuppgifter. Den innehåller uppgifter om kön, ålder, yrke, utbildning, region och olika kombinationer av dessa variabler. Syftet är att ge jämförbar information om lönestrukturen på arbetsmarknaden.

När kvinnors och mäns löner diskuteras i den offentliga debatten nämns ofta att kvinnornas löner är 16 procent lägre än männens. Uppgiften är hämtad från den officiella lönestatistiken och avser den genomsnittliga löneskillnaden på *hela arbetsmarknaden*.

Om man ser till den genomsnittliga löneskillnaden inom varje *enskild sektor* blir resultatet annorlunda. Den största skillnaden finns inom *landstingen*. Där är kvinnornas löner 28 procent lägre än männens. De minsta skillnaderna finns hos *kommunerna* där kvinnornas löner är 8 procent lägre än männens. För *staten* och den *privata sektorn* är siffran 13 respektive 14 procent.

Standardvägning

Skillnader i lön beror på en mängd olika faktorer. Som exempel kan nämnas yrke, ålder, utbildning och inom vilken del av arbetsmarknaden som arbetet utförs. För att få en mer nyanserad bild av relationerna mellan kvinnors och mäns lön måste de ovannämnda faktorerna beaktas. Det sker genom s.k. *standardvägning*.²⁸ Man kan säga att beräkningen korrigerar för vissa lönepåverkande faktorer, som inte beror på kön.

Lönestrukturstatistiken innehåller individinformation om ålder, kön, utbildningsnivå, examensår och yrke.²⁹ Vid analys av löneskillnader mellan män och kvinnor kan alltså dessa variabler beaktas genom standardvägning.

Vissa lönepåverkande faktorer kan inte beaktas vid standardvägning. Ett exempel är att yrkesklassificeringen endast på ett yrkesområde, nämligen 1: Ledningsarbete, beaktar om personen har arbetsledande befattning. Arbetsledare, gruppchefer o.d. förs därför oftast till samma yrkesgrupp som sina underställda. Om denna typ av chefskap är en lönepåverkande faktor och fördelningen av chefsjobben inte är jämn mellan könen, kan bristfällig information om chefskap ge missvisande resultat vid analys av löneskillnaden mellan kvinnor och män. (Läs mer i Vissa lönepåverkande faktorer saknas i statistiken, sist i detta avsnitt.)

Med dessa förutsättningar kommer den följande analysen att behandla följande frågor:

- Hur stor är löneskillnaden mellan kvinnor och män 2006, när faktorer som företag, yrke, ålder och utbildning beaktas? (7.2)
- Hur har löneskillnader mellan män och kvinnor utvecklats över tid? (7.3)

²⁸ Att standardväga innebär att svara på hur löneskillnaden skulle se ut om kvinnor och män fördelade sig lika vad gäller yrke, ålder, o.s.v. Den metod som används av Medlingsinstitutet innebär att lönesummor för de olika kategorierna beräknas genom att antalet anställda (män och kvinnor) multipliceras med genomsnittslönen för män resp. kvinnor. De olika lönesummorna för kvinnor adderas sedan, liksom de för män. Genom att sedan dividera dessa två lönesummor får man den standardvägda löneskillnaden.

²⁹ Utbildningsnivån noteras enligt SUN (Svensk Utbildningsnomenklatur) som är en standard för klassificering av enskilda utbildningar. Grundläggande är utbildningens inriktning och längd. Yrket noteras enligt SSYK (Standard för svensk yrkesklassificering) som bygger på den internationella yrkesstandarden ISCO-88, som utarbetats och publicerats av den internationella arbetsbyrån ILO.

7.2 Hur stor är löneskillnaden mellan kvinnor och män 2006?

Syftet med dessa beräkningar är att undersöka hur stor del av löneskillnaden som kan förklaras med hjälp av de undersökta faktorerna.

Analysen är uppbyggd i olika steg, så att information om arbetstagarens egenskaper och arbetsuppgifter tillförs successivt för att få fram hur stort förklaringsvärde som de olika faktorerna har.

För att en grupp ska ingå i standardvägningen krävs uppgifter för både män och kvinnor. Med en finare indelningsgrad blir grupperna mindre och jämförande observationer mellan män och kvinnor kommer därmed att saknas för många grupper. Därför minskar antalet personer som resultatet grundar sig på med den ökade detaljeringsgraden. (Se tabell 7.1 kolumn 3 och 4.)

I rad 1 i **tabell 7.1** visas den totala löneskillnaden, alltså en jämförelse mellan kvinnors och mäns löner utan hänsyn till skillnader i individernas egenskaper eller i vilken bransch de arbetar. Kvinnors löner var i genomsnitt 15,8 procent (100-84,2) lägre än mäns 2006.

I rad 2 i **tabell 7.1** beräknas löneskillnaden med hänsyn till skillnader enligt tillgänglig individinformation som yrke, ålder, arbetstid och utbildning. Den löneskillnad som blir kvar och som inte kan förklaras med hjälp av de undersökta faktorerna uppgår till 6,4 procent (100-93,6). 59,5 procent³⁰ av den totala löneskillnaden förklaras när hänsyn tas till dessa faktorer.

I rad 3 redovisas den genomsnittliga löneskillnaden mellan kvinnor och män anställda inom samma arbetsställe, utan tillägg av ytterligare förklaringsfaktorer.³¹ Av tabellen framgår att kvinnors genomsnittslön är 86,2 procent av mäns inom samma arbetsställe. I rad 4 beaktas även skillnader i yrke. Analysen visar att 62,7 procent av den totala löneskillnaden förklaras när hänsyn tas till skillnader i sammansättning av yrke och arbetsställe.

I sista steget (rad 5) beaktas även ålder, utbildning och arbetstidens omfattning i beräkningen.³² Den löneskillnad som blir kvar uppgår till 5,3 procent år 2006. 66,5 procent av den totala löneskillnaden har då förklarats.

³⁰ Beräknas enligt $((15,8-6,4)/15,8) \times 100$

³¹ Arbetsställe noteras efter organisationsnumret för den organisation som löntagaren tillhör.

³² I lönestrukturstatistiken är alla löner uppräknade till heltidslöner. Variabeln arbetstid finns med vid standardvägningen eftersom deltidsanställda kan ha annan lön än heltidsanställda, även räknat per timme

Tabell 7.1 Löneskillnaden mellan män och kvinnor år 2006

		Kvinnors lön i procent av mäns ³³	Förklarad andel i procent	Antal kvinnor	Antal män
		(1)	(2)	(3)	(4)
(1)	Totalt	84,2		1 787 905	1 840 878
(2)	Individinformation ³⁴	93,6	59,5	1 763 098	1 799 806
(3)	Arbetsställe	86,2	12,7	1 719 061	1 662 045
(4)	Yrke Arbetsställe	94,1	62,7	1 478 327	1 199 162
(5)	Individinfo. Arbetsställe	94,7	66,5	1 149 183	897 986

Källa: Medlingsinstitutet

Tabell 7.2 Kvinnors lön i procent av mäns lön per sektor år 2006

I beräkningen tas hänsyn till arbetsställe, yrke ålder, utbildning, arbetstidens omfattning

		Kvinnors lön i proc av mäns	Antal kvinnor	Antal män
	Från tabellen ovan: Standardvägt eft. Individinfo. och Arbetsställe	94,7	1 149 183	897 986
(1)	Staten	94,1	91 836	99 281
(2)	Primärkommuner	99,2	460 159	123 492
(3)	Landsting	95,3	150 809	43134
(4)	Privat	92,8	446 379	632 079
(5)	- Arbetare	96,9	184 129	298 738
(6)	- Tjänstemän	90,5	257 621	325 150

Källa: Medlingsinstitutet

I **tabell 7.2** redovisas beräkningen enligt rad 5 från tabell 7.1, uppdelat efter sektor (inom privat sektor uppdelat även efter arbetare och tjänstemän). Av tabellen framgår att den oförklarade löneskillnaden mellan kvinnor och män varierar mellan de olika sektorerna. Den är lägst inom primärkommunerna där den oförklarade löneskillnaden uppgår till 0,8 procent. Den oförklarade löneskillnaden är högst i privat sektor där den sammanlagt är 7,2 procent, för tjänstemän är skillnaden 9,5 procent och för arbetare 3,1 procent.

En jämförelse av motsvarande beräkningar av löneskillnaden mellan män och kvinnor 2005, publicerade i Medlingsinstitutets årsrapport för 2006, visar endast på små förändringar. Den totala löneskillnaden, alltså en jämförelse mellan kvinnors och mäns löner utan hänsyn till skillnader i individernas egenskaper, minskade från 83,5 till 84,2 procent. Den standardvägda löneskillnaden, när hänsyn tas till både arbetsställe och individinformation, minskade med 0,1 procentenhet, från 94,6 till 94,7 procent. En jämförelse av kvinnors lön i procent av mäns lön per sektor visar att den standardvägda löneskillnaden inom landstingen minskat från 94,9 till 95,3 procent mellan 2005 och 2006. I de övriga sektorerna var förändringarna ännu mindre.

³³ Kolumn 1 visar kvinnors lön i procent av mäns lön. I kolumn 2 anges den procentuella andelen av den totala löneskillnaden som kan förklaras av olika mätbara faktorer. Kolumn 3–4 visar antalet kvinnor respektive män som ligger till grund för beräkningarna av procentandelar i kolumn 1.

³⁴ Tillgänglig individinformation är ålder, yrke, utbildning samt arbetstid.

Sammanfattning

- Skillnaderna mellan män och kvinnor inom samma arbetsställe och samma yrke, med likvärdig ålder, utbildning och arbetstid³⁵ uppgick 2006 till ca 5 procent.

7.3 Utvecklingen av löneskillnaden mellan kvinnor och män mellan 1992 och 2006

Som framgår av **tabell 7.3**, har den genomsnittliga skillnaden för hela arbetsmarknaden mellan kvinnors och mäns lön varit i det närmaste konstant under de senaste femton åren. Vad som dock kan iaktas är att löneskillnaderna före standardvägning successivt har minskat inom kommunerna. För landstingen däremot har utvecklingen varit den motsatta, d.v.s. skillnaderna har ökat.

Förändringar hos kommuner och landsting före standardvägning motsvaras alltså inte av någon förändring *efter* standardvägning, då relationen mellan mäns och kvinnors lön i stort sett är oförändrad under perioden.

För att möjliggöra jämförbara standardvägda löneskillnader över en längre tidsperiod har beräkningarna korrigerats. Fram till 2003 omfattade SSK³⁶ endast 114 *yrkesgrupper* som är uppdelad i nio yrkesområden. År 2004 kompletterades SSK med mer detaljerad information, där information om 355 olika *yrken* inkluderades. För att få jämförbarhet i perioden 2004–2006 kommer endast information för yrkesgrupper att användas för dessa år.

Tabell 7.3 Tidsserier över kvinnors lön i procent av mäns lön efter sektor 1992–2006, före och efter standardvägning (stv) efter yrke, ålder, utbildning och arbetstid

År	Kommuner		Landsting		Statlig sektor		Privat sektor		Alla sektorer	
	Ej stv	Stv	Ej stv	Stv	Ej stv	Stv	Ej stv	Stv	Ej stv	Stv
1992	86	.	75	.	84	.	83	.	84	.
1993	85	.	75	.	83	.	83	.	84	.
1994	86	.	74	.	83	.	85	.	84	.
1995	87	.	72	.	83	.	85	.	85	.
1996	87	98	71	94	83	93	85	91	83	92
1997	88	98	71	94	83	92	84	91	83	93
1998	89	98	71	93	84	92	83	90	82	91
1999	90	98	71	93	84	92	84	90	83	92
2000	90	98	71	93	84	92	84	90	82	92
2001	90	99	71	93	84	92	84	90	82	92
2002	90	98	71	92	84	92	85	90	83	92
2003	91	98	71	93	85	92	85	90	84	92
2004	91	98	71	94	85	..*	85	91	83	92*
2005	92	99	71	93	86	92	85	91	84	92
2006	92	98	72	93	87	93	86	91	84	92

* Statlig sektor ingår inte 2004 till följd av byte av yrkesklassificering. Detta påverkar även siffran för samtliga sektorer

Medellön och lönespridning

Medellönen för kvinnor och män inom de olika sektorerna år 2006 framgår av **tabell 7.4**, som också visar lönespridningen. Den högsta medellönen fanns hos

³⁵ Se fotnot 32.

³⁶ Se fotnot 29.

staten. Därefter kommer landstingen och den privata sektorn. Den lägsta medellönen redovisas för kommunerna.

Det bör samtidigt noteras att lönespridningen och löneskillnaderna mellan kvinnor och män är störst inom landstingen och minst i kommunerna. Förklaringen till de påtagliga löneskillnaderna mellan kvinnor och män i landstingen är främst att söka i de stora skillnader i lön som finns *mellan* olika yrkesgrupper. Vissa grupper är mansdominerade medan andra domineras av kvinnor, de kvinnodominerade grupperna (t.ex. undersköterskor) är lägre avlönade än de grupper där männen är i majoritet (t.ex. läkare). *Inom* de enskilda yrkesgrupperna är skillnaderna avsevärt mycket mindre.

Tabell 7.4 Lönespridning efter sektor och kön 2006

Sektor		Percentil					Genomsnittlig månadslön
		10	25	50	75	90	
Samtliga sektorer	Kvinnor	16 900	18 600	21 000	24 800	30 000	22 800
	Män	17 800	20 200	23 600	29 300	39 900	27 100
	Totalt	17 200	19 300	22 200	26 900	35 000	25 000
	% Kv lön	94	92	89	85	75	84
Primärkommunal sektor	Kvinnor	17 000	18 500	20 400	23 000	26 200	21 100
	Män	17 200	19 200	21 900	25 500	29 500	23 000
	Totalt	17 000	18 600	20 600	23 500	27 000	21 500
	% Kv lön	99	96	93	90	89	92
Landstingskommunal sektor	Kvinnor	18 200	19 600	22 400	25 700	31 300	24 300
	Män	18 900	21 500	26 400	43 600	59 000	33 800
	Totalt	18 300	19 900	23 000	27 000	38 000	26 200
	% Kv lön	96	91	85	59	53	72
Statlig sektor	Kvinnor	18 700	20 200	23 000	27 700	33 700	25 000
	Män	19 500	22 100	26 600	32 400	40 800	28 700
	Totalt	19 000	21 000	24 700	30 000	37 600	26 900
	% Kv lön	96	91	86	85	83	87
Privat sektor	Kvinnor	16 400	18 300	21 000	25 600	32 300	23 300
	Män	17 800	20 100	23 600	29 400	40 000	27 200
	Totalt	17 100	19 400	22 700	27 900	37 100	25 700
	% Kv lön	93	91	89	87	81	86

Källa: SCB

Percentil, förklaring:

- 10:e percentilen 10 procent har högst sådan lön
- 25:e percentilen 25 procent har högst sådan lön
- 50:e percentilen 50 procent har högst sådan lön, Kallas också medianen
- 75:e percentilen 75 procent har högst sådan lön
- 90:e percentilen 90 procent har högst sådan lön

Genomsnittlig lön är summan av lönerna i en grupp dividerat med antalet personer i gruppen, kallas även medellön.

7.4 Tidsserie över lönespridningen 1992–2006

Lönespridningen under de senaste femton åren framgår av **tabell 7.5**. Kvoten av den 90:e och 10:e percentilen har beräknats. En percentilkvot som är lika med två ($P90/P10=2$) innebär att den tiondel av löntagarna som har högst lön har minst dubbelt så hög lön som den tiondel som har lägst.

Som framgår av tabellen är lönespridningen för båda könen sammantaget störst inom den privata sektorn, tätt följd av den i landstingen. Lägst är lönespridningen i primärkommunerna.

Under 1992–2006 har utvecklingen av kvoten mellan den 90:e och 10:e percentilen varit i stort oförändrad inom kommunerna. Under samma period

ökade lönespridningen i alla andra sektorer. Den ökade mest inom landstingen, där P90/P10 måttet steg från ca 1,6 år 1992 till ca 2,1 år 2006.

Lönespridning i samtliga sektorer är större för män än för kvinnor. Den allra högsta lönespridningen finns bland män i privat sektor, och den allra lägsta bland kvinnor i primärkommunal sektor.

Löneutveckling och lönerelationer

Om man studerar hur genomsnittslönerna har utvecklats för kvinnor och män under åren 1992–2006 kan fler iakttagelser göras. För hela arbetsmarknaden sammantaget har lönerna procentuellt sett ökat ungefär lika mycket för kvinnor som för män, 70,2 respektive 69,5 procent.

Tabell 7.5 Lönespridning (P90/P10) efter sektor 1992–2006

År	Primärkommunal sektor			Landstingskommunal sektor			Statlig sektor		
	Kv	Män	Totalt	Kv	Män	Totalt	Kv	Män	Totalt
1992	1,53	1,71	1,61	1,49	2,95	1,63	1,49	1,84	1,72
1993	1,53	1,79	1,61	1,49	2,91	1,64	1,51	1,89	1,77
1994	1,52	1,77	1,56	1,50	2,97	1,67	1,58	1,91	1,83
1995	1,51	1,75	1,54	1,48	2,94	1,67	1,59	1,91	1,84
1996	1,50	1,72	1,55	1,53	2,97	1,75	1,61	1,93	1,85
1997	1,51	1,71	1,56	1,55	2,97	1,81	1,62	1,95	1,88
1998	1,53	1,72	1,58	1,56	2,98	1,85	1,66	1,94	1,88
1999	1,54	1,71	1,59	1,62	3,04	1,93	1,69	1,97	1,91
2000	1,54	1,70	1,59	1,65	3,10	1,97	1,71	2,03	1,94
2001	1,58	1,74	1,63	1,68	3,13	2,01	1,74	2,06	1,97
2002	1,58	1,74	1,62	1,70	3,17	2,04	1,75	2,04	1,97
2003	1,59	1,74	1,63	1,71	3,18	2,05	1,76	2,05	1,96
2004	1,56	1,72	1,61	1,71	3,14	2,07	1,78	2,07	1,96
2005	1,55	1,71	1,59	1,70	3,13	2,08	1,80	2,08	1,97
2006	1,54	1,71	1,59	1,72	3,12	2,08	1,80	2,09	1,98

År	Privat sektor			Alla sektorer		
	Kv	Män	Totalt	Kv	Män	Totalt
1992	1,67	2,01	1,93	1,58	1,98	1,77
1993	1,66	2,02	1,95	1,58	2,01	1,80
1994	1,71	2,05	1,96	1,60	2,03	1,81
1995	1,70	2,02	1,93	1,59	2,01	1,80
1996	1,69	2,05	1,96	1,60	2,04	1,83
1997	1,73	2,07	1,98	1,61	2,06	1,87
1998	1,79	2,15	2,07	1,64	2,12	1,91
1999	1,85	2,18	2,12	1,69	2,16	1,95
2000	1,88	2,18	2,12	1,71	2,17	1,98
2001	1,86	2,18	2,11	1,74	2,22	2,03
2002	1,92	2,23	2,17	1,75	2,21	2,03
2003	1,92	2,19	2,14	1,76	2,18	2,02
2004	1,92	2,21	2,14	1,76	2,20	2,01
2005	1,95	2,25	2,17	1,77	2,23	2,03
2006	1,96	2,25	2,18	1,78	2,24	2,03

Källa: SCB

Om man däremot jämför utvecklingen av kvinnors och mäns medellöner inom arbetsmarknadens olika sektorer blir skillnaderna i vissa fall avsevärt större. Särskilt noterbara är utvecklingen för kommuner och landsting.

I *kommunerna* har kvinnornas medellöner ökat betydligt mer än männens. Men både mäns och kvinnors löneökning i kommunerna är lägre än den genomsnittliga höjningen för alla sektorer sammantaget. Under perioden 1992–2006 har de kommunanställda kvinnornas genomsnittliga månadslön ökat med 58,6 procent medan ökningen för männen i samma sektor är 48,4 procent. I nominella tal har kvinnornas månadslön ökat med 7 800 kr mot männens 7 500 kr.

För *landstingen* är situationen den motsatta. Här redovisas den största löneökningen under perioden för männen, vars medellön har höjts med 78,8 procent mot kvinnornas 72,3 procent. Översatt till nominella tal har männens medellön ökat med 14 900 kr i månaden och kvinnornas med 10 200 kr.

Inom *staten* och den *privata sektorn* är skillnaden mindre mellan hur kvinnors och mäns medellöner har ökat. Inom båda sektorerna har ökningen varit till kvinnornas förmån. På statens område har kvinnornas medellön ökat med 82,5 procent mot männens 76,1 procent. På den privata sektorn är motsvarande siffror 75,2 respektive 71,1 procent. Även om kvinnornas medellöner har ökat mer i procent än männens, har männens ökat mer i krontal beroende på att männen har högre lön.

Tabell 7.6 Genomsnittlig månadslön efter sektor 1992–2006

År	Primärkommunal sektor			Landstingskommunal sektor			Statlig sektor		
	Kv	Män	Totalt	Kv	Män	Totalt	Kv	Män	Totalt
1992	13 300	15 500	13 800	14 100	18 900	15 000	13 700	16 300	15 100
1993	13 500	15 800	14 000	14 300	19 200	15 200	14 500	17 300	16 000
1994	14 000	16 400	14 500	14 900	20 300	15 900	15 100	18 100	16 800
1995	14 400	16 600	14 900	15 300	21 300	16 400	15 400	18 600	17 200
1996	14 900	17 100	15 400	16 300	22 800	17 600	16 700	20 000	18 600
1997	15 500	17 500	15 900	17 200	24 100	18 500	17 500	21 000	19 500
1998	15 900	17 800	16 300	17 700	24 800	19 100	17 800	21 300	19 800
1999	16 600	18 400	17 000	18 800	26 400	20 300	18 900	22 400	20 900
2000	17 000	18 900	17 400	19 600	27 500	21 200	19 800	23 600	21 900
2001	17 800	19 800	18 200	20 500	28 900	22 200	20 600	24 600	22 700
2002	18 600	20 500	19 000	21 300	30 200	23 100	21 800	25 900	24 000
2003	19 300	21 300	19 700	22 300	31 400	24 100	22 700	26 800	24 800
2004	20 100	22 000	20 500	23 000	32 400	24 900	23 200	27 300	25 300
2005	20 600	22 500	21 000	23 700	33 200	25 600	23 900	27 900	25 900
2006	21 100	23 000	21 500	24 300	33 800	26 200	25 000	28 700	26 900

År	Privat sektor			Samtliga sektorer		
	Kv	Män	Totalt	Kv	Män	Totalt
1992	13 300	15 900	14 900	13 400	16 000	14 700
1993	13 400	16 100	15 100	13 700	16 400	14 900
1994	14 200	16 700	15 800	14 300	17 000	15 600
1995	14 600	17 200	16 200	14 700	17 300	16 000
1996	15 600	18 500	17 500	15 500	18 600	17 000
1997	16 300	19 500	18 400	16 200	19 600	17 900
1998	17 100	20 500	19 300	16 700	20 400	18 600
1999	17 900	21 200	20 000	17 600	21 200	19 400
2000	18 700	22 300	20 900	18 300	22 200	20 300
2001	19 800	23 500	22 100	19 200	23 300	21 300
2002	20 500	24 200	22 800	20 000	24 100	22 100
2003	21 100	24 800	23 400	20 700	24 800	22 800
2004	22 000	25 900	24 400	21 500	25 800	23 700
2005	22 700	26 600	25 200	22 100	26 500	24 300
2006	23 300	27 200	25 700	22 800	27 100	25 000

Källa: SCB

En annan iakttagelse som kan göras är att lönerelationerna mellan arbetsmarknadens sektorer inte har förändrats nämnvärt under åren 1992–2006. De landstingsanställda männen har hela tiden haft den högsta genomsnittliga lönen och de kommunanställda kvinnorna den lägsta. De förändringar som har skett är att medellönen för kvinnorna i staten och landstingen har passerat medellönen för de kommunanställda männen, som tillsammans med kvinnorna i privat sektor numera har den näst lägsta genomsnittslönen.

Löneökningarnas storlek är inte den enda förklaringen till de statistiska skillnaderna. Under den redovisade perioden har det skett strukturella förändringar av olika slag. Exempelvis har verksamheter flyttats från en sektor till en annan, t.ex. har verksamheter med låga löner förts över från landstingen till kommunerna. Arbetskraftens sammansättning kan också ha ändrats med avseende på ålder och utbildningsnivå.

Mellan 2004 och 2005 ökade den genomsnittliga månadslönen med 600 kr för kvinnor och 700 kr för män när samtliga sektorer redovisas gemensamt. Motsvarande ökning mellan 2005 och 2006 är 700 kr för kvinnor och 600 kr för män. Spännvidden mellan sektorerna är ganska stor. Inom kommunerna har medellönen stigit minst mellan 2005 och 2006, 500 kr för både kvinnor och män. Den största ökningen under samma tid kan noteras inom staten med 1 100 kr för kvinnor och 800 kr för män.

Det är på sin plats att göra en reservation för tillförlitligheten i uppgifterna för de senaste åren. Lönestrukturstatistiken, som siffrorna hämtas från, mäter lönerna en gång om året. Resultatet påverkas därför i hög grad av när mätningen sker och hur den sammanfaller med de lokala lönerevisionerna. Detta kan leda till att resultatet behöver korrigeras. I det längre perspektivet ger dock lönestrukturstatistiken en tillförlitlig bild av de genomsnittliga månadslönerna på arbetsmarknaden.

Vissa lönepåverkande faktorer saknas i statistiken

En invändning som kan riktas mot att använda standardvägda löneskillnader som ett mått på eventuella osakliga löneskillnader är att vissa faktorer inte kan beaktas vid standardvägningen. Utgångspunkten är att det är rimligt att anta att även andra faktorer har betydelse för vilken lön den enskilde individen får.

Lönepåverkande faktorer kan vara individuella egenskaper som t.ex. erfarenhet och sociala färdigheter. Andra lönepåverkande faktorer är knutna till arbetet och arbetsuppgiften t.ex. arbetets svårighetsgrad, utbildningskrav, ansvar för planering och/eller arbetsledning. (Se även 7.1 om ledningsarbete.) Det är också rimligt att anta att företagsspecifika faktorer som bransch- och marknadsförutsättningar kan påverka lönen. Dessa faktorer kan t.ex. vara orsaker till att de oförklarade löneskillnaderna mellan statsanställda män och kvinnor i en rapport från Arbetsgivarverket³⁷ endast beräknas uppgå till ca 1,1 procent år 2006, att jämföra med resultatet i denna analys på 5,9 procent. Svenskt Näringsliv har redovisat liknande resultat.

Diskriminering i lagens mening syns inte i den officiella lönestatistiken

Den officiella lönestrukturstatistiken kan alltså inte besvara frågan om det förekommer lönediskriminering i jämställdhetslagens mening. Lagen är tillämplig på förhållandena hos den enskilde arbetsgivaren. Diskriminering föreligger om arbetsgivaren, beroende på arbetstagarens kön, tillämpar olika lönevillkor för arbeten som är att betrakta som lika eller likvärdiga. Om ett yrke eller arbete är likvärdigt ett annat yrke eller arbete kan över huvud taget inte avgöras i lönestrukturstatistiken.

7.5 Kraven i avtalsrörelsen

I avsnitt 5.4 har redovisats parternas övergripande yrkanden i avtalsrörelsen. Nedan uppmärksammas kortfattat några av de fackliga krav som tar sikte på jämställdhet mellan kvinnor och män. Från arbetsgivarvidan har det i allmänhet inte framställts några motsvarande yrkanden. Ett undantag är dock *Arbetsgivarverket*. I sina yrkanden anför man bl.a. att en jämnare könsfördelning i alla befattningsnivåer i staten minskar inte bara löneskillnaderna mellan kvinnor och män – det bidrar också till att skapa effektiva och attraktiva arbetsplatser. Det konstateras vidare att utvecklingen redan går i rätt riktning och att andelen kvinnor ökar på högre befattningsnivåer. Yrkandet i den här delen gick ut på att det partsgemensamma arbetet med målet att nå en jämnare könsfördelning i samtliga befattningskategorier inom staten ska fortsätta och intensifieras.

Den allmänna iakttagelsen kan göras att LO-förbundens samordning har syftat till en löneutjämning mellan mansdominerade och kvinnodominerade branscher. Detta har sedan återspeglats i yrkandena från de förbund som gynnats av samordningen. När det gäller yrkandena från tjänstemannaorganisationerna synes de mer ta sikte på olika åtgärder mot osakliga löneskillnader på de enskilda arbetsplatserna.

³⁷ Arbetsgivarverket (2006), "Utvecklingen av löneskillnader mellan statsanställda kvinnor och män åren 2000–2006".

LO-förbundens samordning

LO och dess medlemsförbund beslutade under senhösten 2006 att 2007 års förhandlingar om nya kollektivavtal på den svenska arbetsmarknaden skulle genomföras som samordnade förbundsförhandlingar utifrån gemensamma krav. Samordningen sades stödja de gemensamma lönepolitiska målen om jämlikhet, jämställdhet och rättvisa.

Mer konkret enades förbunden om att de kommande förhandlingarna syftade till att avtalsområden med lågt löneläge ska erhålla ett större löneutrymme än genomsnittet på arbetsmarknaden samt att kvinnodominerade avtalsområden och arbetsplatser ska närma sig lönenivån inom manligt dominerade avtalsområden.

Hur detta skulle åstadkommas beskrevs närmare i de gemensamma krav som förbunden var överens om. Dessa gick i korthet ut på att – utöver ett fastställt lägsta utrymme – skulle en särskild jämställdhetspott på minst 205 kronor per heltidsanställd, månad och år tillfalla avtalsområden i proportion till andelen kvinnor inom avtalsområdet som har en lön lägre än 20 000 kronor per månad. Man var vidare överens om att avtalen ska utformas så att alla anställda genom generella höjningar, höjningar av avtalslöner och/eller regler om avtalsrevision garanteras en reallöneökning under hela avtalsperioden.

Krav inom vissa avtalsområden

Någon samordning motsvarande den inom LO har inte förekommit inom andra fackliga huvudorganisationer. I det följande redovisas avtalsplattformen för Facken inom industrin, där förbund från såväl LO som TCO och SACO ingår. Vidare uppmärksammas krav från några av de större fackförbunden utanför industrin.

Facken inom industrin

De sex fackförbunden inom Industriavtalet (SIF, Sveriges Ingenjörer, IF Metall, Skogs- och Träfacket, Svenska Livsmedelsarbetareförbundet och Svenska Pappersindustriarbetareförbundet) enades i december 2006 om en avtalspolitisk plattform utifrån vilken förhandlingarna om 2007 års avtal skulle föras. I plattformen ingick ett antal gemensamma krav i avtalsrörelsen. De detaljerade kraven på respektive avtalsområde utarbetades sedan av varje förbund. Bland de gemensamma krav som är av intresse i detta sammanhang kan noteras följande.

- Föräldralediga anställda ska vara med vid ordinarie lönerevisionstillfälle och ha motsvarande löneutveckling som andra anställda med likartade arbetsuppgifter.
- Kvinnor och män ska ha samma möjlighet till utveckling i arbetet. I detta syfte ska parterna på branschnivå kartlägga eventuella hinder för detta och verka för att lokala överenskommelser träffas som syftar till att underlätta att kombinera arbetslivet med ett gott föräldraskap, samt underlätta för kvinnor att åta sig mer kvalificerade och ansvarskrävande arbetsuppgifter.
- I samband med återgång efter föräldraledighet ska arbetsgivaren tillhandahålla den kompetensutveckling som behövs med hänsyn till ledigheten.

Handelsanställdas Förbund

Genomgående krav från Handelsanställdas Förbund i förbundets förhandlingar med sina motparter gällde åtgärder för ökad jämställdhet såsom

- en jämställdhetspott,
- rätt till heltidsanställning och
- utbyte av begreppet havandeskapslön mot föräldralön, så att även pappor kan utnyttja förmånen.

Tjänstemannaförbundet HTF

HTF:s krav på jämställdhetsområdet var att

- osakliga löneskillnader ska åtgärdas utanför potten.

Läraryrskommitténs och Läraryrskommitténs Samverkansråd

Bland kraven märks yrkanden som syftar till att förbättra den lokala löneöversynsprocessen genom att denna ska inledas med en överläggning där förutsättningarna för lönesättningen gemensamt ska analyseras. I överläggningen ska bl.a. behandlas

- analys av genomförd lönekartläggning i syfte att åtgärda eventuella osakliga löneskillnader på grund av kön eller annan diskriminering.

Facken inom staten

SACO-S framhåller bl.a. att det är av största betydelse att den lokala tillämpningen av löneavtalet utvecklas liksom vikten av konkurrenskraftiga akademikerlöner och attraktiva arbetsplatser. Under ett antal punkter med yrkanden anges närmare hur detta ska gå till. Bland punkterna kan nämnas följande.

- Lönebildningen ska vara köns- och genusneutral.
- Alla medarbetare ska ha samma rätt till utveckling och karriär utifrån sina individuella förutsättningar oavsett kön, etnicitet, sexuell läggning eller funktionshinder.
- Kvinnor och män ska kunna göra karriär på lika villkor och avtalsvillkor och arbetsorganisation ska vara köns- och genusneutrala.

OFR:s förbundsområde inom staten gemensamt lyfter fram att det är en särskild utmaning att på allvar fullfölja en lönesättning på sakliga grunder som också åstadkommer jämställda löner. Samtidigt sägs att det större problemet med jämställda löner – att åstadkomma lika möjligheter till utveckling i arbetet och därmed löneutveckling för kvinnor och män – måste rättas till. Följande yrkanden kan noteras.

- De lokala parterna ska inom ramen för den lokala lönebildningen vidta åtgärder för att öka förutsättningarna för lika möjligheter till löneutveckling mellan kvinnor och män.
- Lönekartläggningen enligt jämställdhetslagen ska ingå i och vara en del av det lokala lönebildningsarbetet.

7.6 Medlingsinstitutets uppdrag från regeringen

Allt sedan regleringsbrevet för budgetåret 2002 har Medlingsinstitutet haft ett återkommande uppdrag från regeringen på jämställdhetsområdet. Fr.o.m. 2008 är det infört i Medlingsinstitutets instruktion. Uppdraget går ut på att Medlingsinstitutet, vid sina överläggningar med arbetsmarknadens parter om kommande och pågående avtalsförhandlingar, ska fästa uppmärksamheten på vikten av att de centrala kollektivavtalen konstrueras så att avtalen främjar de lokala parternas arbete med lönefrågor ur ett jämställdhetsperspektiv.

Uppdraget kan sägas utgå från jämställdhetslagen med dess inriktning på den enskilde arbetsgivarens verksamhet. Det är där jämställdhetsarbetet ska bedrivas i samverkan mellan de lokala parterna. Lagen föreskriver att arbetsgivaren på ett antal områden ska bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja jämställdhet i arbetslivet. Ett sådant område är arbete med lönefrågor. Det ska årligen göras en kartläggning och analys bl.a. av de löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren. Arbetsgivare, med tio eller flera anställda, ska också varje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner. I handlingsplanen ska resultatet av kartläggningen och analysen redovisas liksom vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas.

Den övervägande delen av förbundsavtalen föreskriver någon form av lokal lönebildning. Det blir därför viktigt att avtalen utformas på ett sådant sätt att de underlättar för de lokala parterna att uppfylla lagens krav på jämställda löner.

Tre orsaker till löneskillnader

Åtminstone tre av de orsaker, som i olika sammanhang nämns som förklaringar till löneskillnader mellan kvinnor och män, kan med fördel åtgärdas genom regler i kollektivavtal. Så skedde också – om än i varierande omfattning – i 2004 års avtalsrörelse. En orsak till osakliga löneskillnader är att de inte upptäcks, därför att lönekartläggning och analys inte görs. En annan orsak är att föräldralediga kvinnor halkar efter i löneutvecklingen under ledigheten och att den löneskillnad som då uppstår mer eller mindre permanentas. En tredje orsak, som ofta nämns är vad som brukar kallas befattningssegregering eller befattningsdiskriminering. Med detta avses den könsuppdelning av arbetsuppgifter som förekommer på många arbetsplatser och som innebär att män dominerar i chefs- och högre avlönade befattningar.

Samordning mellan lönekartläggning och lönerrevision

Medlingsinstitutet har i sina kontakter med arbetsmarknadens parter och i andra sammanhang framfört att den årliga lönekartläggning och analys, som krävs enligt jämställdhetslagen, bör samordnas med den lokala lönerrevisionen. Det borde vara möjligt att i förbundsavtalen föreskriva att lönekartläggningen och analysen ska genomföras inför de lokala förhandlingarna och att resultatet ska ingå som ett underlag i dessa förhandlingar. På så vis skapas en avtalsmässig garanti för att lönekartläggningen kommer till stånd och att resultatet tas om hand inom ramen för den lokala lönerrevisionen. I propositionen 1999/2000:143, som föregick 2001 års skärpning av jämställdhetslagen, sades också att det är ändamålsenligt att resultatet av lönekartlägningsarbetet används i samband med löneförhandlingarna.

Föräldralediga

Beträffande föräldralediga torde det vara relativt enkelt att föra in i förbundsavtalen att även dessa arbetstagare ska omfattas av lönerevisionen. Sådana skrivningar infördes i ett antal förbundsavtal redan under 2001 års avtalsrörelse och fick ökad omfattning efter avtalsförhandlingarna under 2004. I sammanhanget bör nämnas att *föräldraledighetslagen* ändrades fr.o.m. den 1 juli 2006. Numera finns ett förbud mot missgynnande av föräldralediga när arbetsgivaren tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor. Vad förbudet innebär utvecklas närmare i propositionen 2005/2006:18. I det fall en föräldraledig arbetstagare inte har fått den löneutveckling som han eller hon har hoppats på, måste arbetsgivarens handlande sättas i relation till en tänkt ”normalstandard”. Enligt propositionen ska, med dessa utgångspunkter, ett missgynnande vara för handen om arbetsgivarens handlande avviker från den standard som arbetsgivaren ”borde” eller ”skulle” ha tillämpat för arbetstagaren i fråga om han eller hon inte begärt eller tagit ut föräldraledighet. Samtidigt sägs att arbetstagaren inte har ”rätt” till en viss löneutveckling, men lagen tillerkänner den enskilde en rätt att inte missgynnas av skäl som har samband med föräldraledigheten. Av det nyss anförda torde framgå att bestämmelsen inte är alldeles enkel att tillämpa i praktiken. Ett sätt att undvika onödiga tvister är att i förbundsavtalen reglera hur föräldralediga ska behandlas i lönerevisionen, vilket alltså har skett på ett stort antal avtalsområden.

”Befattningssegregering”

Slutligen har Medlingsinstitutet uppfattningen att avtal om kompetensutveckling och liknande åtgärder är ett verksamt medel för att komma till rätta med den s.k. befattningsdiskrimineringen. Avtalen bör tydligt ange att en målsättning är att åstadkomma en jämn könsfördelning på olika befattningar. Detta bör i sin tur innebära insatser riktade mot kvinnor för att bryta männens dominans bland chefer och andra högre avlönade befattningar. Avtalen på bl.a. *statens område* har sådana uttalade ambitioner.

7.7 Jämställda löner – olika nivåer

Jämställda löner och olika avtalsnivåer

Arbetsmarknadens parter spelar en avgörande roll i arbetet med att åstadkomma jämställda löner. Detta arbete kan sägas ske på flera plan eller nivåer och begreppet jämställda löner har olika innebörd på de olika nivåerna.

Nationell nivå

När jämställda löner diskuteras på en övergripande *nationell nivå* kretsar frågeställningarna ofta kring hur lönerna för kvinnor inom kommuner, landsting och vissa servicebranscher ska kunna närma sig männens löner inom andra näringsgrenar. Att utjämna dessa strukturella löneskillnader är ingen enkel uppgift. Det rör sig om ett långsiktigt och målmedvetet arbete. För att uppnå ett hållbart resultat krävs en långtgående samverkan under avtalsförhandlingarna och en bred samsyn om att kvinnodominerade avtalsområden ska prioriteras.

En utjämning av löneskillnaderna på nationell nivå är en synnerligen komplicerad fråga och den kan inte lösas av enbart arbetsmarknadens parter.

Ytterst handlar det om att lönerna måste öka mer för kvinnor inom kommuner och landsting än för män inom den privata sektorn. Samtidigt måste en given utgångspunkt vara att lönerna samtidigt tillåts öka inom den privata sektorn. Lönebildningen i Sverige bygger på att den konkurrensutsatta sektorn är lönenormerande. Normen för löneökningarnas storlek inom denna sektor bestäms i hög grad av produktivitetsutveckling, inflationsförväntningar samt av arbetskraftskostnadsökningar i våra konkurrentländer. Det finns inga skäl för arbetstagarna inom den privata sektorn – med stora grupper av lågavlönade kvinnor – att avstå från tillgängligt löneutrymme, särskilt som det inte finns något transfereringssystem för att föra över löneutrymme från privat sektor till offentlig. Ett sådant system skulle för övrigt inte vara en möjlig lösning, då det aldrig skulle accepteras av de berörda parterna.

En grundförutsättning, för att åstadkomma en uppgradering av kvinnolönerna inom kommuner och landsting, är att arbetsgivarens betalningsförmåga stärks. Eftersom verksamheten är skattefinansierad krävs att skattebasen växer. Detta kan inte kommuner och landsting åstadkomma på egen hand. Vad som fordras är övergripande politiska åtgärder som leder till att sysselsättningen ökar, arbetslösheten minskar, sjuktalen sjunker och att arbetskraftsutbudet säkras. Skulle detta lyckas minskar dessutom utgifterna för kommuner och landsting. Det nya utrymme som skapas genom att intäkterna ökar och utgifterna minskar, skulle kunna utnyttjas till löneökningar. Det förutsätter i sin tur att utrymmet inte tas i anspråk för andra politiska reformer. Vidare skulle det fordras att de offentliga arbetsgivarna enas med de fackliga organisationerna om sådana lönebildningsformer, som möjliggör att en bättre finansiering kan användas till en lönemässig uppgradering av kvinnodominerade yrkesgrupper. Det är också nödvändigt att det etableras ett sektorsövergripande samförstånd mellan arbetsmarknadens parter om nödvändigheten av åtgärderna. För att ett närmande ska kunna ske är det oundvikligt att de fackliga organisationerna inom den privata sektorn inte kräver kompensation när lönegapet mellan privat och offentlig sektor minskar.

Under de tre senaste stora avtalsrörelserna (2001, 2004 och 2007) har skett en intern samordning mellan LO-förbunden. Samordningen kan ses som försök att åstadkomma en utjämning mellan LO-grupperna. Genomgående för de tre åren är en enighet om att områden med lågt genomsnittligt förtjänstläge ska prioriteras. Metoderna har varierat något. Samordningen under 2007 får betecknas som starkare jämfört med de tidigare åren med avseende på detaljeringsgraden i de gemensamma kraven och formerna för att driva igenom dem. Samordningen under tre avtalsrörelserna har resulterat i att de procentuella avtalade löneökningarna inom kvinnodominerade branscher såsom detaljhandel, hotell och restauranger samt städföretag kom att överstiga höjningarna inom den privata sektorn i övrigt. På det kommunala området har höjningarna i Svenska Kommunalarbetsareförbundets avtal i varit nivå med de kvinnodominerade LO-förbunden på den privata sidan.

Samordningen har alltså varit en ensidig åtgärd från LO-förbunden. Den har gått ut på att de mansdominerade förbunden inom industrin och byggbranschen accepterade att andra förbunds löneyrkanden översteg deras. 2007 förstärktes samordningen genom en intern beslutsordning om sympatiåtgärder till stöd för

förbund som i förhandlingar inte kan nå fram till avtal i enlighet med de gemensamma kraven. Någon gemensam samsyn med arbetsgivarsidan har emellertid inte legat till grund för LO:s samordning av lönekraven.

Bransch- eller sektorsnivå

Förbundsavtalen som träffas mellan parterna på *bransch- eller sektorsnivå* bestämmer formerna för lönebildningen och löneökningars storlek. På den svenska arbetsmarknaden finns det i dag ungefär 600 förbundsavtal. Ofta har dessa delegerat till de lokala parterna att komma överens om fördelningen av lönehöjningarna. Förbundsavtalens regler binder de lokala parterna. Detta ger i och för sig förbundsparterna möjlighet att med tvingande verkan föreskriva om riktlinjer för den lokala fördelningen av lönehöjningarna och t.ex. prioritera kvinnodominerade grupper inom avtalsområdet. Tidigare var det inte ovanligt att förbundsavtalen innehöll regler om särskilda s.k. kvinnopotter. Dessa ledde emellertid sällan till åsyftat resultat och övergavs. Parterna har valt andra vägar. Inte i något fall har 2007 års avtal resulterat i en renodlad kvinnopot. I sammanhanget bör påpekas, att det som har betecknats som jämställdhetspotter i LO:s samordning och vissa fackförbunds yrkanden inte har varit kvinnopotter i traditionell bemärkelse, utan närmast ett sätt att bestämma nivån på löneyrkandena. Det var inget sagt om att en viss del av utfallet specifikt skulle destinerats till kvinnor.

Generellt kan sägas att utvecklingen stadigt har gått mot en alltmer decentraliserad lönebildning med individuell lönesättning. Även om förbundsavtalen skulle innehålla föreskrifter om prioritering av kvinnodominerade grupper, skulle detta kunna leda till en utjämning enbart inom det aktuella avtalsområdet. Däremot skulle det få högst marginell effekt när det gäller utjämning av lönerna mellan olika branscher.

Lokal nivå

Fördelningen av lönehöjningar med tillämpning av förbundsavtalens föreskrifter om löneredvisionsprocessen, löneprinciper m.m. sker på *lokal nivå*. Det är också på den här nivån som jämställdhetslagen kommer in i bilden med dess krav på s.k. aktiva åtgärder på löneområdet. Det är de lokala parterna som i första hand är ansvariga för lagens efterlevnad. Lagen anger visserligen att det är arbetsgivaren som ytterst har det juridiska ansvaret. Men genom den lokala samverkan om jämställdhet, som lagen föreskriver och de lokala fackliga organisationernas roll i lönebildningen, är det ändå ofrånkomligt att även dessa organisationer får ett sorts – om än inte juridiskt – ansvar för resultatet. Till detta kommer att förbundsavtalens bestämmelser om de lokala löneförhandlingarna i olika avseenden kan ses som komplement till eller förtydliganden av lagens likalöneprincip och diskrimineringsförbud.

7.8 Jämställdhetslagen

Jämställdhetslagens perspektiv är arbetsplatsen och lagen reglerar enbart relationerna mellan den enskilde arbetsgivaren och dennes anställda. Lagen är inget verktyg för att åstadkomma förskjutningar i löneläget mellan kvinnodominerade och mansdominerade sektorer på arbetsmarknaden. Däremot är lagen de lokala parternas verktyg och kan användas i syfte att utjämna könsbundna löneskillnader hos samma arbetsgivare.

Lagen innehåller såväl förbud mot lönediskriminering som ett antal bestämmelser om målinriktat arbete med lönefrågor. Avsikten med konstruktionen är att de båda delarna ska förstärka varandra. Det som inte kan lösas genom diskrimineringsförbudet ska kunna få en lösning genom satsningar i det aktiva jämställdhetsarbetet. Det är i arbetet med s.k. aktiva åtgärder som arbetsgivare och arbetstagar ska samverka. Lagen framhåller att de särskilt ska verka för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. De ska också främja lika möjligheter till löneutveckling för kvinnor och män.

Aktiva åtgärder på löneområdet

Lagens konstruktion är att arbetsgivaren har ansvaret för att åtgärder vidtas och att det sker i samverkan med arbetstagar. De aktiva åtgärderna är fokuserade på att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Det är alltså inte frågan om en löneutjämning i största allmänhet. Lagens krav är mer precist än så. Löneskillnader ska utjämnas när kvinnor och män utför arbete som är att betrakta som *lika* eller *likvärdigt*.

Det i jämställdhetslagen föreskrivna tillvägagångssättet är följande.

1. Arbetsgivaren ska årligen *kartlägga* och *analysera*

- bestämmelser och praxis om löner och anställningsvillkor
- löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt

Ett arbete ska betraktas som *likvärdigt* med ett annat arbete om det utifrån en sammantagen bedömning av de *krav* arbetet ställer samt dess *natur* kan anses ha lika värde som det andra arbetet. Kriterierna vid bedömningen av arbetets krav är kunskap och färdigheter, ansvar och ansträngning. Vid bedömningen av arbetets natur ska särskilt arbetsförhållandena beaktas.

2. Arbetsgivaren ska *bedöma* om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Bedömningen ska särskilt avse skillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika. Lagen kräver också att arbetsgivaren bedömer löneskillnader mellan kvinnodominerade och icke kvinnodominerade grupper som utför likvärdigt arbete.

3. Arbetsgivaren ska upprätta en *handlingsplan* för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen.

Det är det nu beskrivna arbetet som ska leda till att osakliga löneskillnader kan upptäckas och åtgärdas. Men arbetsgivarens skyldighet att i samverkan med de fackliga organisationerna kartlägga löner är betydligt vidare än att enbart upptäcka och åtgärda fall av diskriminerande löneskillnaderna. Lagen syftar också till att förhindra uppkomsten av osakliga löneskillnader. Dessutom kan lönekartläggningen ge underlag för åtgärder som främjar jämställdheten utan att något brott mot likalöneprincipen kan konstateras. Det framhålles i propositionen (1999/2000:143) till ändringarna i jämställdhetslagen att kartläggningen ger stora möjligheter att rätta till löneskillnader. Som exempel nämns att det kan handla om att en arbetsgivare anser det lämpligt att minska

lönegapet mellan en kvinnodominerad grupp och en grupp med mansdominerat arbete, trots att de inte har likvärdigt arbete. Det påpekas också att – även om en viss lön inte står i strid med diskrimineringsförbudet – det kan finnas befogad kritik mot lönesättningen ur ett könsperspektiv och att det är naturligt att arbetsgivaren planerar för att lösa även den här typen av problem i samband med kartläggningen.

7.9 Kollektivavtalen

”Huvudvägen för att lösa problemen med osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män måste också fortsättningsvis vara det arbete som utförs av arbetsmarknadens parter i löneförhandlingar och genom kollektivavtal” (propositionen 1999/2000:143).

Kollektivavtalens roll

Jämställdhetslagens ändamål är att främja kvinnors och mäns lika rätt i fråga om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbete. Men det sägs också i lagen att den siktar till att förbättra främst kvinnornas villkor i arbetslivet. Kollektivavtalen har inga sådana tydligt uttalade målsättningar. Att så inte är fallet förändrar givetvis inte grunden som kollektivavtalen vilar på, nämligen att lönen och arbetsvillkoren för ett arbete ska vara desamma oavsett om arbetet utförs av en kvinna eller en man.

Genom de kollektivavtal som träffas på förbunds nivå eller motsvarande regleras anställningsvillkoren för arbetstagarna inom de skilda branscherna och sektorerna på arbetsmarknaden. I dessa avtal har förbundsparterna i olika utsträckning delegerat till de lokala parterna att anpassa avtalens bestämmelser till de lokala förhållandena. Även när det gäller lönebildningen har utvecklingen gått mot decentralisering. Som har framgått av avsnitt 6.5 omfattas numera sex procent av landets arbetstagare av förbundsavtal utan lokalt inflytande över lönerna. För alla övriga sker någon form av lokal lönebildning med varierande grad av bestämmanderätt för de lokala parterna. Störst frihet har de lokala parterna i de avtal som brukar betecknas som ”sifferlösa” och omfattar nio procent av arbetstagarna. Där avgörs lokalt såväl löneutrymmets storlek som fördelning. Andra avtal innehåller vissa begränsningar av de lokala parternas frihet. Begränsningarna kan t.ex. vara stupstockar om löneutrymmets storlek eller garanterade lägsta individuella löneökningar.

Friheten för de lokala parterna begränsas – förutom av vad som kan vara föreskrivet i förbundsavtalen – också av jämställdhetslagens regler. Resultatet av de lokala lönerevisionerna får inte vara diskriminerande. Jämställdhetslagen föreskriver vidare att de lokala parterna ska samverka om aktiva åtgärder för jämställda löner. Förbundsavtalens roll kan därför sägas vara dubbel. Avtalen bör *dels* slå vakt om likalöneprincipen för att undvika osakliga löneskillnader, *dels* underlätta de lokala parternas arbete med jämställda löner.

Allmänt om lönebestämmelserna i förbundsavtalen

Medlingsinstitutet har redan i tidigare årsrapporter kunnat konstatera att utvecklingen går mot lokal lönebildning med individuell och differentierad lönesättning. Genom en sådan lönebildning kan åstadkommas den ökade lönespridning som parterna på flera avtalsområden har som en gemensam

målsättning. En förutsättning är att det finns ett löneutrymme att fördela lokalt. Ju större detta utrymme är, desto mera kan lönespridningen öka. Som framgått av redovisningen i tabellen 6.8 omfattas 94 procent av arbetstagarna av förbundsavtal, som innehåller någon form av lokal lönebildning med varierande grad av frihet för de lokala parterna att disponera över utrymmet. Friheten är alltså begränsad i vissa avseenden. En övergripande begränsning är givetvis den gällande lagstiftningen om diskriminering. Även förbundsavtalen innehåller tydliga riktlinjer för den lokala löneprocessen. De kan ses som en sorts ”kvalitetssäkring” av de lokala parternas arbete. Riktlinjerna kan grovt delas upp i två grupper.

1. Principer och faktorer som styr den individuella lönesättningen
2. Regler om genomförandet av den lokala lönerevisionen

I det följande beskrivs översiktligt läget efter 2007 års avtalsrörelse med avseende på de båda grupperna. Härfter följer en mera detaljerad redovisning av förbundsavtalen.

Principer och faktorer som styr den individuella lönesättningen

De allra flesta avtalen med lokal lönebildning innehåller principer som ska iaktas när lönerna bestäms. Utgångspunkten är arbetets svårighetsgrad och hur väl arbetet utförs. Från den utgångspunkten har närmare preciserats vilka faktorer som ska tillmätas betydelse vid lönesättningen. Ofta bygger avtalen på att det ska finnas en genomtänkt lönepolitik hos arbetsgivaren och att denna har kommunicerats med de berörda fackliga organisationerna. Lönepolitiken ska grundas på förbundsavtalets principer och tillämpas lika på alla anställda. Avtalen framhåller även att den anställde har rätt att få veta på vilka grunder lönen har satts och vad denna kan göra för att påverka sin löneutveckling. Löneskillnader, som inte kan motiveras sakligt utifrån avtalens löneprinciper och faktorer för lönesättningen, ska inte förekomma. Saklighetsprincipen löper som en röd tråd genom avtalen och förstärks genom bl.a. särskilda skrivningar om kvinnors och mäns löner, diskrimineringsförbud samt principer om lika behandling och lika lön. Omkring *1,3 miljoner* arbetstagare omfattas av förbundsavtal som i någon form innehåller föreskrifter om nyss nämnda förbud och principer.

Regler om genomförandet av den lokala lönerevisionen

För att förbundsavtalens principer för lönebildning och lönesättning ska få ett genomslag i praktiken fordras att de verkligen blir styrande för de lokala parterna vid lönerevisionerna. En väg för att uppnå detta är att i förbundsavtalen närmare beskriva hur processen ska gå till. Så har också gjorts i det stora flertalet avtal, om än med varierande detaljeringsgrad. Beroende på vilken lönebildningsmodell som tillämpas, skiljer sig formerna för den lokala lönebildningen något åt. I vissa fall ska lönerevisionen ske genom förhandlingar. I andra tillämpas modellen med lönesamtal mellan chef och medarbetare, där den fackliga organisationen deltar i en avstämning i efterhand. Båda varianterna förutsätter i allmänhet att parterna gemensamt förbereder lönerevisionen. Det ska ske genom att ”lönestrukturen” eller ”lönesituationen” på företaget kartläggs och analyseras. Ofta är det frågan om en analys utifrån avtalets löneprinciper. Det förekommer också att avtalen

innehåller regler om att lönekartläggning och analys enligt jämställdhetslagen ska föregå den lokala lönerevisionen, även om sådana formuleringar är mindre frekventa. Närmare *en miljon* arbetstagare omfattas av förbundsavtal där den lokala lönerevisionen ska samordnas med kartläggningar och analyser av olika slag.

7.10 Närmare om avtalens utformning – privat sektor

Diskrimineringsförbud

Som tidigare redovisats vilar förbundsavtalen på tanken att löneskillnader ska vara rättvisa. En arbetstagares lön ska bestämmas utifrån i avtalen angivna kriterier och dessa ska vara sakliga. Inga ovidkommande hänsyn ska tas vid lönesättningen. I detta ligger givetvis att diskriminering inte ska förekomma. Hur det kommer till uttryck i avtalen varierar. Det tydligaste uttrycket är ett klart uttalat förbud mot diskriminering. I den mån sådana förbud förekommer, är de ofta generellt utformade och har härmed en vidare omfattning än enbart diskriminering på grund av kön. Förbuden får antas omfatta samtliga orsaker i 1999 års diskrimineringslagstiftningen såsom etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder och sexuell läggning. Sedan den 1 juli 2003 gäller även en lagstiftning som förbjuder diskriminerande löne- och anställningsvillkor för deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning. Förutom de mera generellt utformade diskrimineringsförbuden återfinns i avtalen också förbud där parterna räknat upp vilka situationer som avses. I några fall är förbuden kopplade till avtalens löneprinciper. *Närmare 600 000 arbetstagare* inom privat sektor omfattas av förbundsavtal som innehåller någon form av förbud mot diskriminering.

Generellt diskrimineringsförbud

Den absolut vanligast förekommande formuleringen är den som återfinns i *Teknikarbetsgivarnas avtal med IF Metall, SIF och Sveriges Ingenjörer*. Där slås fast att ”diskriminerande eller andra sakligt omotiverade skillnader i löner mellan anställda ska inte förekomma”. Såvitt kan bedömas tar texten sikte både på diskriminerande löneskillnader i strid med gällande lagstiftning på området och på löneskillnader som inte kan sakligt motiveras utifrån avtalens löneprinciper. Det sistnämnda fallet innebär ett längre gående skydd mot osaklighet i lönesättningen än exempelvis jämställdhetslagens diskrimineringsförbud. Samma text som den nyss citerade återfinns även i bl.a. *Träindustriavtalen* för arbetare och tjänstemän, *Branschavtalet Energi* mellan *EnergiFöretagens Arbetsgivareförening* och dess fackliga motparter samt *Förpackningsavtalet* och *Civilavtalet* mellan *Grafiska Företagens Förbund* och *Grafiska Fackförbundet*.

Vidare bör noteras att parterna i en del av de avtal, som föreskriver att diskriminering inte ska förekomma, har lagt till följande text. ”Detta kan bl.a. innebära en översyn av de faktorer som tillmäts betydelse vid lönesättningen.”

Preciserat diskrimineringsförbud

I en del avtal har en mer allmän formulering om att ”lönesättningen ska ske utan diskriminering” kompletterats. I exempelvis *Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation (Fastigo)* samtliga avtal har även intagits följande

text. ”Skillnader i lön beroende på ålder, kön, etniskt ursprung, sexuell läggning eller funktionshinder ska inte förekomma”.

Hänvisning till lagstiftning

Det förekommer – om än sparsamt – att avtalen direkt hänvisar till gällande lagstiftning. I ett flertal av *Arbetsgivaralliansens* avtal slås inledningsvis fast att lönesättningen ska vara sakligt grundad. Därefter konstateras att ”enligt gällande diskrimineringslagstiftning får en arbetsgivare varken direkt eller indirekt diskriminera en arbetstagare vid tillämpningen av lön eller andra anställningsvillkor”.

Koppling till avtalets löneprinciper

Bland de s.k. sifferlösa avtalen kan man finna en annan sorts diskrimineringsförbud. Dessa avtal bygger i varierande grad på att de lokala parterna kommer överens om kriterier och principer för lönesättning. Några av förbundsavtalen innehåller föreskrifter till de lokala parterna om dessa principers utformning. Som exempel kan nämnas avtalet om lokal lönebildning i företagen för *avtalsområde IT mellan Almega IT-företagens arbetsgivarorganisation och Sveriges Ingenjörer, Jusek och Civilekonomerna*. I ett avsnitt om principer för den individuella lönesättningen sägs bl.a. att lönesättningen ska vara individuell och differentierad samt vara kopplad till företagets mål och verksamhetsidé. Vidare ska lönesättningen och lönestrukturen i företaget vara saklig och systematisk. Det slås också fast att lönesättningsprinciperna inte ska vara diskriminerande.

Likabehandlingsprincip

Jämställdhetslagens förbud mot könsdiskriminering kan sägas vila på principen att lika fall ska behandlas lika, en sorts likabehandlingsprincip. En arbetstagare får inte behandlas sämre än en annan arbetstagare i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön. Motsvarande bestämmelser återfinns också i den övriga diskrimineringslagstiftningen. I och för sig kan principen om likabehandling också ses som ett förbud mot diskriminering. En del avtal innehåller såväl diskrimineringsförbud som likabehandlingsprincip. Skillnaden ligger i utformningen. Likabehandlingsprincipen är i första hand knuten till tillämpningen av avtalens löneprinciper. Därför redovisas den här under en egen rubrik.

Principen har fått stort genomslag. Närmare 200 *förbundsavtal*, vilka omfattar cirka *en miljon* arbetstagare, innehåller föreskrifter om likabehandling.

Utformningen av principen kan se något olika ut även om grundtanken i avtalen är densamma. Vissa avtal anger att män och kvinnor ska behandlas lika medan andra avtal har lagt till ålder, etniskt ursprung m.m. I en del avtal finns inga sådana uppräkningspunkter. Där slås fast att samma principer ska gälla för samtliga. I det följande redovisas hur avtalen har utformats med uppdelning i olika kategorier.

Kön

Jämställdhetsaspekten gör sig tydligast gällande i de avtal där likabehandlingsprincipen enbart tar sikte på kvinnor och män. Så är fallet i drygt en fjärdedel av de närmare 200 avtal som innehåller regler om likabehandling, däribland några av de större avtalen på tjänstemannaområdet. En vanligt förekommande

skrivning är den som finns i *SIF:s och Sveriges Ingenjörers gemensamma tjänstemannaavtal med Industri- och KemiGruppen*, vilket omfattar samtliga branscher och företag inom Industri- och Kemigruppen. I avtalet har saken formulerats på följande sätt. ”Samma värderingar och tillämpning av löneprinciperna ska gälla för såväl kvinnor som för män, vilket medför att eventuella osakliga löneskillnader mellan dem elimineras”. En annat sätt att uttrycka att kvinnor och män ska behandlas lika är *HTF:s avtal med Svensk Handel, Almega Tjänsteföretagen och Medie- och Informationsarbetsgivarna (MIA)*. Texten lyder. ”Det är av stor betydelse att bedömningen av de faktorer som påverkar lönen för tjänstemännen sker på så objektiva grunder som möjligt. Faktorer för den individuella lönesättningen ska givetvis vara könsneutrala.”

Kön och ålder

I ytterligare drygt en fjärdedel av förbundsavtalen stadgas att inte heller ålder ska kunna vara skäl för en annan tillämpning av avtalets löneprinciper. Som exempel kan nämnas *Livsmedelsavtalet mellan Livsmedelsföretagen och Svenska Livsmedelsarbetareförbundet*. Där föreskrivs att ”samma löneprinciper ska gälla för kvinnor och män liksom för yngre och äldre arbetstagare”. Motsvarande bestämmelser återfinns också i bl.a. i *Teknikarbetsgivarnas avtal med IF Metall respektive SIF, Sveriges Ingenjörer och Ledarna, Almega IT-företagens Arbetsgivarorganisationens avtal med SIF och SEKO för telekombranschen samt Motorbranschens Arbetsgivarförbunds avtal med SIF och Sveriges Ingenjörer*. I avtalet mellan *Tidningsutgivarna och Svenska Journalistförbundet* sägs att tillämpningen av löneprinciperna ”ska vara sådan att medarbetare behandlas lika oavsett ålder och kön”.

Kön, ålder och etnicitet

Ungefär en femtedel av de 200 förbundsavtalen nämner även etniskt ursprung, bakgrund eller tillhörighet. I avtalet mellan *Sveriges Byggindustrier och SIF/Sveriges Ingenjörer/Ledarna* för tjänstemän inom *byggnadsbranschen* föreskrivs att ”samma värdering och tillämpning beträffande lönesättning och anställningsvillkor ska gälla för såväl kvinnor som män liksom yngre och äldre tjänstemän oavsett etniskt ursprung”. Liknande skrivningar återfinns också i de förbundsavtal som övriga arbetsgivarorganisationer inom byggnadsbranschen har slutit med SIF och Sveriges Ingenjörer. Bland övriga avtal kan nämnas tjänstemannaavtalen i den *grafiska branschen* och flera av de avtal där *Skogs- och Lantarbetsgivarna (SLA)* är part.

Samtliga arbetstagare

I de återstående avtal, där likabehandlingsprincipen har kopplats till tillämpningen av avtalens löneprinciper, är utformning av mer generell karaktär. I stället för de ovanstående uppräkningsarna har parterna – enkelt uttryckt – skrivit in i avtalen att alla ska behandlas lika. Det kan noteras att en del avtal har ändrats sedan 2004 på så vis att tidigare uppräkningsarna har ersatts med uttryck som ”samtliga arbetstagare/medarbetare/tjänstemän”. Som exempel kan nämnas *SIF:s avtal med Gruvornas Arbetsgivarförbund och Stål och Metall Arbetsgivarförbundet*. Den nuvarande texten har följande lydelse. ”Samma löneprinciper skall gälla för samtliga tjänstemän”. En annan formulering återfinns i avtalet mellan *Almega Tjänsteförbunden och*

SIF/Sveriges Ingenjörer för branschen Svensk Teknik & Design. Där står det att ”samma värderingar och tillämpning av ovanstående (löne)principer ska gälla för samtliga medarbetare”.

Likalöneprincip

Det som i det föregående har beskrivits som en likabehandlingsprincip handlar om övergripande regler som ska iakttas av de lokala parterna vid löne-revisioner. Likalöneprincipen går längre i den meningen att den kan sägas förtydliga vad resultatet ska bli efter lönerevisionen. Samtidigt är den begränsad till att gälla lönerelationerna mellan kvinnor och män. Jämställdhetslagens likalöneprincip har tagits in i ett *femtiotal* avtal, ibland med vissa förenklingar eller nyanseringar. Knappt hälften av dessa avtal innehåller även skrivningar om likabehandlingsprincipen. Drygt 300 000 arbetstagare omfattas av avtal där likalöneprincipen är inskriven.

Avtalen kan delas in i tre undergrupper, beroende på hur kategoriskt likalöneprincipen har formulerats.

1. ”Hård” princip

I denna grupp återfinns de avtal som – med litet olika formuleringar – entydigt slår fast att likalöneprincipen gäller på avtalsområdet. Ett exempel är avtalet mellan *Sveriges Hotell- och Restaurangföretagare och Hotell och Restaurang Facket*, som har följande lydelse. ”Kvinnor och män ska ha lika lön för arbete av lika värde.” Samma klausul finns också i andra avtal där Hotell och Restaurang Facket är part. Ett annat exempel kan hämtas från kollektivavtalet för anställda i bank mellan *Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation och Finansförbundet*. Där sägs att tjänstemannens lön fastställs individuellt, varvid bl.a. ska beaktas ”principen om lika lön vid lika arbete”. Den likalöneprincip som bl.a. finns i avtalet för tjänstemän i tjänste- och mediaföretag mellan *Almega Tjänsteföretagen/MIA och HTF/Akademikerförbunden* har i huvudsak hämtats direkt från jämställdhetslagen. Avtalet föreskriver att ”grundprincipen är att män och kvinnor ska lika lön för arbete som är lika eller som är att betrakta som likvärdigt”.

2. ”Mjuk” princip

I en del avtal uttrycks likalöneprincipen mindre kategoriskt än i den ovanstående gruppen. Avtalstexten kan närmast uppfattas som en påminnelse till de lokala parterna att uppmärksamma jämställdhetsaspekten när löneutrymmet ska fördelas. Som exempel kan nämnas avtalen för stormarknader och detalj-/partihandel mellan *Arbetsgivarförbundet KFO och Handelsanställdas Förbund*. Där har parterna enats om rekommendationen ”Så fördelas lönepotten”. I denna sägs inledningsvis att det vid ”lönesättningen ska beaktas att kvinnor och män ska ha lika lön för arbete av lika värde”. Avtalet mellan *Föreningen Vårdföretagarna och Svenska Kommunalarbetsförbundet* för branscherna *Vård och behandling* samt *Äldreomsorg* har följande text. ”Vid löneavvägningen beaktas även att kvinnor och män skall ha lika lön för lika arbete som är lika eller som är att betrakta som likvärdigt”. Samma formulering finns också i *Vårdföretagarnas* avtal med *HTF* för *tandläkarmottagningar*.

3. Princip med förtydligande

Ett femtontal likalydande avtal – däribland *Svensk Handels* avtal med *HTF* och ett antal *akademikerförbund* – slår fast likalöneprincipen, men förser den samtidigt med ett förtydligande. Texten har följande utformning. ”Män och kvinnor ska ha lika lön för arbete som är lika eller som är att betrakta som likvärdigt om inte löneskillnaderna beror på faktorer som gäller för den individuella lönesättningen”. Samma ordalydelse finns också i tjänstemannaavtalet mellan arbetsgivarförbunden inom *Transportgruppen* och *HTF/Sveriges Ingenjörer*.

Föräldralediga

I avsnitt 7.6 nämndes att en av flera förklaringar till löneskillnaderna mellan kvinnor och män är att föräldralediga kvinnor under ledigheten halkar efter männen i löneutvecklingen och att skillnaden mer eller mindre permanentas. Det tycks finnas en bred uppslutning bland de avtalsslutande parterna att detta är ett missförhållande som bör åtgärdas. I 2004 års avtalsrörelse fick de föräldraledigas situation en särskild uppmärksamhet. Det slöts ett stort antal förbundsavtal med regler om hur föräldralediga ska behandlas vid lönerevisionen. Tillsammans omfattade avtalen närmare en halv miljon arbetstagare inom privat sektor. År 2007 har det tillkommit ytterligare avtal med föreskrifter om föräldraledigas löner. Sammantaget finns numera regler om föräldralediga i cirka *180 förbundsavtal* omfattande omkring *600 000 arbetstagare*. Majoriteten av avtalen finns alltså på tjänstemannaområdet där problemen har varit tydligast och föranlett krav från de fackliga organisationerna. Det torde hänga samman med att den individuella lönesättningen är mer utpräglad och lönespridningen avsevärt större bland tjänstemännen än på arbetarområdet med dess mer kollektiva system och sammanpressade lönestruktur.

Utformningen av reglerna varierar och är mer eller mindre förpliktande för de lokala parterna. Vissa avtal är detaljerade och föreskriver närmare hur lönesättningen ska gå till. Andra avtal är mera allmänt hållna. Härutöver förekommer också protokollsanteckningar i vilka de avtalsslutande parterna klargör löneavtalens tillämpning med avseende på föräldralediga arbetstagare. Bestämmelserna om föräldralediga kan ses som förstärkningar av förbudet mot diskriminering och principerna om likabehandling och likalön.

Förbundsavtalen kan delas in i *fyra* kategorier utifrån avtalens utformning. Avtalen fördelar sig relativt jämnt mellan de tre första grupperna. Ett mindre antal kan hänföras till den fjärde gruppen.

1. Uttalande mot ogynnsam löneutveckling

Den vanligaste formuleringen är att arbetstagare ”som varit eller är föräldraledig ska inte, på grund av ledigheten, ha en ogynnsam löneutveckling i förhållande till övriga tjänstemän/medarbetare i företaget”.

2. Föräldralediga omfattas av lönerevisionen

Bakom denna rubrik döljer sig litet olika ambitionsgrader hos förbundsparterna. I en del av avtalen framgår det indirekt att de föräldralediga ska ingå i lönerevisionen genom att de inte tillhör de uppräknade grupper som inte omfattas av löneavtalet. I andra står det uttryckligen att föräldralediga inte

tillhör de kategorier som är undantagna från löneavtalet. De enklaste positiva formuleringarna säger endast att ”föräldralediga ska omfattas av den årliga lönerevisionen” eller ”lönesamtal ska även hållas med föräldralediga”. Ibland har tillagts ”på samma villkor som övriga medarbetare” och i några fall dessutom med preciseringen ”och inte missgynnas i relation till dessa”.

3. Anvisningar om lönesättningen

I ungefär en tredjedel av förbundsavtalen finns närmare föreskrifter om hur lönesättningen ska gå till för föräldralediga. Genomgående för dessa avtal är att lönerevisionen ska göras utifrån en bedömning av den föräldralediges löneutveckling om han eller hon i stället hade varit i tjänst. Som exempel kan tas *Branschavtalen Energi* mellan *EnergiFöretagens Arbetsgivarorganisation (EFA)* och *SIF/Sveriges Ingenjörer*. Där föreskriv följande. ”Lönerevisionen för vederbörande skall ske med utgångspunkt från löneavtalets lönesättningsprinciper och bedömningskriterier samt en bedömning av den anställdes troliga löneutveckling i aktuell befattning om den anställda inte varit frånvarande”. I några avtal har den föräldraledige rätt att – på egen begäran i anslutning till lönerevisionsdatum – få sin lön reviderad med förbundsavtalets värde. Så är bl.a. fallet i *Tidningsutgivarnas* avtal med *Grafiska Fackförbundet* och *HTF*.

4. Bedömning vid återkomst i arbete

Lön

En mindre grupp avtal föreskriver att föräldralediga ska behandlas tillsammans med övriga arbetstagare vid löneförhandlings-/lönerevisionstillfället och att en ”särskild analys och bedömning” ska göras samband med återkomst i arbete. Avtalen för branschen *Spårtrafik* mellan *Almega Tjänsteförbunden* och *SEKO/SIF/Sveriges Ingenjörer* är ett exempel.

Kompetensbehov

I branscher som utmärks av en snabb utveckling kan en tids frånvaro från arbetet medföra att arbetstagaren tappar i kompetens och därmed också i löneutveckling. Detta har i år uppmärksammats i ett tjugotal avtal, företrädesvis i branscher med högteknologisk inriktning eller avancerade produktionssystem. Genomgående är att avtalen om kompetensutveckling har tillförts bestämmelser om föräldralediga. Så är exempelvis fallet inom *pappers- och massaindustrin*. Här har parterna, *Sveriges Skogsindustrier* och *Svenska Pappersindustriarbetareförbundet/SIF/Sveriges Ingenjörer/Ledarna* enats om att arbetsgivaren – i samband med den föräldralediges återgång i arbete – ”ska bereda möjlighet till den kompetensutveckling som kan behövas med hänsyn till genomförd ledighets omfattning”. Liknande bestämmelser har också lagts till i avtalen om kompetensutveckling för *IT- och Telekombranscherna*.

7.11 Närmare om samordning mellan lönekartläggning/analys och lönerevision

För att avtalens förbud mot diskriminering liksom principer om likabehandling och likalön ska ges en verklig innebörd, krävs att lönerna kartläggs och analyseras. Felaktigheter måste upptäckas för att de ska kunna rättas till. Jämställdhetslagen fordrar att arbetsgivaren årligen kartlägger och analyserar

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

Det är inte tillräckligt att kartläggning och analys genomförs. Resultatet måste också tas om hand. En lämplig ordning är att det utgör ett underlag för de lokala löneredovisionsförhandlingarna. Som framgått av beskrivningen i föregående avsnitt, går avtalens bestämmelser många gånger längre än att enbart behandla löneskillnader ur ett könsperspektiv. Vidare är den rättvisa i lönesättning som avtalen syftar till i allmänhet knuten till avtalens egna löneprinciper snarare än jämställdhetslagens krav. Samtidigt kan sägas att en korrekt tillämpning av avtalen torde leda till att löneskillnader som beror på kön upptäcks och åtgärdas inom avtalsområdet. Detta är en begränsning i jämförelse med jämställdhetslagen, som kräver att avtalsgränserna ska överskridas. Lönekartläggning enligt lagen ska göras för hela företaget. Även om lönerna skulle vara jämställda inom varje avtalsområde för sig, behöver det inte betyda att resultatet blir detsamma när den företagsövergripande kartläggningen och analysen görs enligt jämställdhetslagen. Lagens diskrimineringsförbud gäller alltså för hela arbetsgivarens verksamhet oberoende av kollektivavtalsgränser och var arbetstagarna är organiserade. Något tillspetsat och förenklat kan sägas att lagen och avtalen har olika mål. Lagen syftar till att förhindra diskriminering på arbetsplatsen som helhet, medan avtalen syftar till rättvisa lönerelationer inom det egna avtalsområdet.

Förbundsavtal för omkring 1,3 miljoner arbetstagare innehåller föreskrifter om diskrimineringsförbud och/eller principer om lika behandling och lika lön. När det gäller frågan om samordning mellan lönekartläggning/analys och löneredovision är det färre arbetstagare eller närmare *en miljon* som omfattas av avtal med regler om detta.

I det följande redovisas översiktligt vad avtalen föreskriver om lönekartläggning och analys: när det ska göras, vad som ska kartläggas och analyseras, vad som ska åtgärdas och när det ska ske.

När ska lönekartläggning och analys göras?

Förbundsavtalen på stora områden inom den privata sektorn föreskriver att någon sorts kartläggning och analys av löner ska genomföras. Inte alla anger *när* det ska ske, men de allra flesta gör det. I allmänhet föreskrivs att de lokala parterna ska genomföra en kartläggning och analys ”inför” eller ”i samband med” de lokala löneförhandlingarna/löneredovisionen. I något enstaka fall har parterna skrivit in att kartläggningen och analysen ska göras vid annat tillfälle än löneförhandlingarna utan att närmare ange när. Det förekommer också i några avtal att kartläggning ska göras om ena parten påfordrar det. Den kartläggningen kan göras när som helst och behöver inte ha någon koppling till löneredovisionen.

Vad ska kartläggas och analyseras?

Här är bilden splittrad. En del avtal talar allmänt om lönesituationen, lönesättningen eller lönestrukturen i företaget, andra nämner huruvida diskriminerande eller sakligt omotiverade löneskillnader förekommer. Det förekommer också i stor utsträckning att avtalen föreskriver att det just är

kvinnors löner i förhållande till mäns som ska kartläggas och analyseras. Det är mindre vanligt att dessa avtal innehåller regler om att kartläggningen och analysen ska ske utifrån jämställdhetslagens krav. I stället är det genomgående att det är avtalet självt med sina löneprinciper och regler för lönesättningen som analysen ska göras emot. Saken kan också uttryckas så att de lokala parterna ska kontrollera att lönesituationen på företaget överensstämmer med förbundsavtalets ambitioner.

Nedan ges några exempel på formuleringar om vad som ska kartläggas/analyseras och varifrån texten har hämtats.

- ***"lönestrukturen på företaget"/ "lönesituationen på arbetsplatsen"/ "de anställdas löner"/ "lönesättningen"***

Några av dessa formuleringar återfinns bl.a. i tjänstemannaavtalen för stoppmöbelindustrin, träindustrin och sågverken. I sammanhanget bör även nämnas avtalen för parti- och detaljhandeln mellan Svensk Handel och Handelsanställdas Förbund och ytterligare ett antal avtal där förbundet är part. I avtalen föreskrivs att kartläggningen och analysen av lönesituationen på arbetsplatsen ska ske "utifrån jämställdhetslagens krav". Vidare sägs att kartläggningen och analysen också ska omfatta frågan om det finns omotiverade skillnader i löneläge och löneutveckling. Texten i föregående mening återfinns även i riksavtalet för hotell- och restaurangbranschen mellan Sveriges Hotell- och Restaurangföretagare och Hotell och Restaurang Facket.

- ***"om diskriminerande eller sakligt omotiverade löneskillnader förekommer"***

Denna text återfinns i första hand i förbundsavtalen inom industrin, bl.a. i *Teknikarbetsgivarnas avtal med IF Metall, SIF, Sveriges Ingenjörer och Ledarna*. Även tjänstemannaavtalen inom byggnadsbranschen har samma formuleringar.

- ***"avtalets intentioner och dess tillämpning"***

Föreskriften om att de lokala parterna ska göra en genomgång av avtalets intentioner och dess tillämpning påträffas bl.a. i avtalet för *telekombranschen* mellan *Almega IT-företagens Arbetsgivarorganisation och SEKO/SIF*.

- ***"kvinnors löner i förhållande till mäns"***

Bland avtalen med denna formulering finns tjänstemanna- och arbetaravtalen för *livsmedelsindustrin* liksom *Industri- och KemiGruppens avtal med SIF/Sveriges Ingenjörer*.

- ***hänvisning till jämställdhetslagen***

I nästan alla avtal som *Kommunala Företagens Samorganisation (KFS)* har träffat med sina motparter finns under rubriker som "löneförhandlingsprocessen" och "inför löneöversynen" en hänvisning till jämställdhetslagens bestämmelser om lönekartläggning. Vidare sägs att det är naturligt att kartläggningen och medföljande analys genomförs "innan de lokala förhandlingarna påbörjas", alternativt beroende på lönebildningsform "innan överläggningen är avslutad".

Tidningsutgivarnas avtal med *Svenska Journalistförbundet* och *HTF* är i det närmaste likalydande i fråga om de lokala förhandlingarnas bedrivande. I samband med en inledande genomgång av avtalets regler om löner, löneprinciper m.m. ska arbetsgivaren visa att den löneanalys som krävs enligt jämställdhetslagen har utförts under det föregående kalenderåret. Om så inte har skett ska en sådan analys göras.

Vad ska åtgärdas?

Det är inte alltid som förbundsavtalens påbud till de lokala parterna om kartläggning och analys åtföljs av regler om hur resultatet ska hanteras. Det får dock anses ligga i sakens natur att upptäckta felaktigheter ska åtgärdas, även om det inte uttryckligen sägs något i avtalstexten. I ett antal avtal har parterna emellertid angett vad som ska åtgärdas. Nedan ges några exempel.

- ”diskriminerande skillnader”
- ”diskriminerande eller osakliga löneskillnader”
- ”osakliga löneskillnader”
- ”omotiverade löneskillnader”
- ”löneskillnader som inte motiveras av löneprinciperna”
- ”omotiverade/felaktiga/osakliga löneskillnader gällande män och kvinnor i lika eller likvärdiga befattningar”

Vad avses med de olika formuleringarna?

En reflektion som kan göras är att uttrycken ”diskriminerande” och ”osakliga” löneskillnader torde avse skillnader som strider mot såväl jämställdhetslagen som övrig diskrimineringslagstiftning. Uttrycket ”omotiverade” löneskillnader synes inbegripa – förutom löneskillnader i strid med lag – även löneskillnader som inte kan motiveras med hänvisning till avtalets löneprinciper. Med en sådan tolkning av avtalen innefattas i uttrycket också löneskillnader mellan två personer av samma kön. Även sådana löneskillnader måste sålunda ha stöd i löneprinciperna. Annars ska de åtgärdas. En fråga som kan ställas i sammanhanget är om ”omotiverade” löneskillnader även avser skillnader mellan arbetstagare som utför arbete som inte är att betrakta som lika eller likvärdigt med annat arbete, men där lönerelationen mellan olika befattningar inte fullt ut har stöd i avtalets löneprinciper. Skulle avtalen ha den innebörden betyder det att de har en högre ambitionsnivå än jämställdhetslagen. Lagens diskrimineringsförbud tar främst sikte på situationen att en arbetstagare har högre lön än en annan arbetstagare av motsatt kön när båda utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Diskrimineringsförbudet är inte tillämpligt på lönerelationerna mellan kvinnor och män i mer vidsträckt mening.

När ska åtgärder vidtas?

Ovan sades att det får anses ligga i sakens natur att upptäckta felaktigheter i lönesättningen ska rättas till, även om avtalet inte uttryckligen föreskriver det. På samma sätt får det också anses ligga i sakens natur att – om inget sägs i avtalet – justeringarna ska göras inom ramen för den lönerevision som har föregåtts av en sådan kartläggning och analys som avtalen föreskriver.

Bland de förbundsavtal, som explicit anger när löneskillnaderna ska åtgärdas, är det vanligast att det ska ske *i samband* med löneförhandlingarna eller lönerevisionen. På vissa områden har parterna föreskrivit att en särskild s.k. löneöversyn ska göras vid ett annat tillfälle än löneförhandlingarna. Löneöversynen kan sägas vara en kontroll av lönestrukturen med möjlighet att rätta till eventuella skevheter och felaktigheter i lönesättning för att åstadkomma den lönestruktur som de lokala parterna finner önskvärd. I några av avtalen med löneöversyn ska osakliga eller omotiverade löneskillnader rättas till i samband med löneöversynen.

Ett mindre antal avtal föreskriver att lönerna ska justeras *före* de lokala löneförhandlingarna. I några enstaka fall finns en koppling till jämställdhetslagens bestämmelse om handlingsplan för jämställda löner. I lagen sägs bl.a. att handlingsplanen ska innehålla en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behövs ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år. I avtalen har det uttryckts att lönen ska justeras snarast, dock senast inom en treårsperiod. En annan variant är att – i stället för en treårsperiod – föreskriva att lönejusteringarna ska vara genomförda senast innan avtalsperioden löper ut.

Hur ska lönejusteringarna betalas?

En fråga som aktualiseras i sammanhanget är om *kostnaden* för lönejusteringarna ska belasta det lokala löneutrymmet. Avtalen ger i allmänhet inget klart besked på den punkten. Möjligen skulle de avtal som säger att justeringarna ska ske *före* förhandlingarna kunna tolkas så att parterna avsett att löneutrymmet inte ska påverkas. Samtidigt strider en sådan tolkning mot den förhärskande princip i avtalssammanhang om att ”allt ska räknas”. Avtalet mellan *Petroleumbranschens Arbetsgivareförening och SIF/Sveriges Ingenjörer* är utförligare än de övriga. Om det framgår av analysen att ”diskriminerande löneskillnader (mellan kvinnor och män) finns i företaget, skall dessa justeras innan lönerevisionen genomförs och påverkar ej den ordinarie löneförhandlingen”. I *Civilavtalet* och *Förpackningsavtalet* mellan *Grafiska Företagens Förbund* och *Grafiska Fackförbundet* görs en uppdelning mellan löneskillnader. ”Omotiverade” skillnader ska justeras i samband med de lokala löneförhandlingarna. ”Vid konstaterade brott mot jämställdhetslagens förbud mot osakliga löneskillnader skall justeringar göras utanför pott.”

7.12 Kompetensutveckling

De flesta avtal på arbetsmarknaden innehåller numera regler om kompetensutveckling för arbetstagarna. Reglerna kan sägas tjäna två primära syften. Ökad kompetens hos arbetstagarna höjer effektiviteten och konkurrensförmågan hos arbetsgivaren. För arbetstagarnas del ska ökade kunskaper leda till en gynnsam löneutveckling.

Kompetensutveckling är dessutom ett sätt att bryta männens dominans i vissa högre avlönade befattningar och få till stånd en jämnare könsfördelning. Kompetensutveckling är också en väg som anvisas i jämställdhetslagen. I 7 § föreskrivs att arbetsgivaren genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder ska främja jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare.

Förutom att kompetensutveckling alltså kan vara ett medel att komma till rätta med ”befattningssegregeringen” på arbetsmarknaden, anvisas i många avtal kompetensutveckling som en väg för arbetstagare att höja sin lön. Det är vanligt förekommande att avtalen föreskriver att arbetsgivaren ska erbjuda kompetenshöjande insatser till arbetstagare som inte erhåller lönehöjningar eller har en svag löneutveckling.

På den övervägande delen av arbetsmarknaden finns sedan tidigare avtal om kompetensutveckling. Dessa har som regel inte omförhandlats eller ändrats under avtalsrörelsen 2007. Som tidigare nämnts har dock en del avtal kompletterats med särskilda regler om kompetensutveckling för föräldralediga, när de återgår i arbete. Avtalen innehåller ungefär samma formuleringar. Det föreskrivs att alla medarbetare har såväl rätt till som eget ansvar att kontinuerligt utvecklas i arbetet. Det uttalas också att kvinnor och män ska ges samma möjlighet till kompetensutveckling.

Det är mer sällsynt att avtalen om kompetensutveckling har en tydlig jämställdhetsprofil i den meningen att de knyter an till 7 § i jämställdhetslagen, även om det förekommer undantag. Ett sådant är exempelvis det sedan ett antal år tillbaka gällande avtalet om kompetensutveckling avseende *detaljhandel och partihandel* mellan *Svensk Handel och Handelsanställdas Förbund*. Där sägs att kunskapsuppbyggnad är en viktig form av investering i ett företag och ska ske på sådant sätt att det främjar en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av befattningar och inom olika kategorier av arbetstagare. Här kan även nämnas avtalen om kompetensutveckling mellan *Teknikarbetsgivarna* och *IF Metall* respektive *SIF/Sveriges Ingenjörer/Ledarna*. Ett av avtalens angivna syften är att utveckla förutsättningarna för jämställdhet mellan kvinnor och män i företagen.

7.13 Partssammansatta grupper och andra gemensamma projekt

I 2004 års förhandlingar om *Teknikavtalen* för arbetare och tjänstemän enades parterna om att tillsätta en gemensam arbetsgrupp om kartläggning och analys av löneskillnader mellan kvinnor och män.

Konkret fick arbetsgruppen i uppgift att

- ta fram en skriftlig vägledning
- särskilt belysa frågan om eventuell eftersläpning i lönenivå på grund av föräldraledighet, och i sådant fall verka för ett klarläggande av att löneskillnader som beror på föräldraledigheten i sig inte ska förekomma
- under avtalsperioden anordna seminarier för att sprida kunskap om lönekartläggningsarbetet och skapa en arena för diskussion av ämnet

I 2007 års uppgörelse konstateras att gruppen är klar med sitt arbete och har utarbetat ett material till hjälp för de lokala parternas arbete med lönekartläggning. Förbundsparterna åtar sig att följa detta arbete i syfte att utveckla rådgivningen och underlätta strävan mot jämställdhet och lika möjligheter för kvinnor och män.

På motsvarande sätt tillsatte parterna inom *kemisk- och allokemisk industri*, Industri- och KemiGruppen och IF Metall/ SIF/ Sveriges Ingenjörer, en gemensam arbetsgrupp 2004. Parterna konstaterar nu att arbetsgruppens arbete kommer att avslutas inom kort och att man kommer att genomföra gemensamma aktiviteter t.ex. i form av konferenser. Syftet är att informera om den skrift som arbetsgruppen har tagit fram, för att därigenom stödja de lokala parterna i arbetet med att genomföra en lönekartläggning.

Även inom *livsmedelsbranschen* har parterna under den föregående avtalsperioden inlett ett arbete med att ta fram material till de lokala parterna att användas vid lönekartläggning. Det arbetet ska fortlöpande följas i syfte att bl.a. utveckla rådgivningen. Till detta kan läggas att 2007 års avtal mellan *Livsmedelsföretagen* och *Svenska Livsmedelsarbetareförbundet* innehåller en särskild bilaga med rubriken ”10 steg till jämställda löner”.

De nämnda avtalen är några bland flera exempel på en ökad partsgemensam aktivitet i syfte att bistå de lokala parterna i det lönekartlägningsarbete m.m. som jämställdhetslagen föreskriver. Överhuvudtaget är bilden att lönekartlägningsarbetet har lyfts fram på ett helt annat sätt i 2007 års avtalsrörelse jämfört med de föregående. Det kan antas att JämO:s ”Miljongranskning”, som inleddes under hösten 2006 och omfattar företag och myndigheter med tillsammans en miljon arbetstagare, har varit en bidragande orsak till att de lokala parternas behov av stöd uppmärksammades av förbundsparterna. Sålunda har partssammansatta arbetsgrupper, med uppgift att utarbeta material till stöd för de lokala parterna, inrättats på ett stort antal avtalsområden. Ofta har samtliga parter inom en bransch enats om en gemensam arbetsgrupp. Som några exempel kan nämnas *pappers- och massaindustrin*, *träindustrin* och *byggnadsämnesindustrin*. Ett annat exempel är *Skogs- och Lantarbetsgivarna (SLA)*, som tillsammans med de fackliga organisationerna har inrättat en gemensam arbetsgrupp som spänner över SLA:s samtliga avtal och branscher.

Även om frågor kring just lönekartläggning och analys enligt jämställdhetslagen har fått förnyad aktualitet i 2007 års avtalsrörelse, bör dock framhållas att partsgemensamma aktiviteter kring jämställdhet inte är någon ny företeelse. Redan 2001 års avtalsrörelse resulterade i gemensamma arbetsgrupper på ett antal avtalsområden. Vidare inrättades olika samarbetsforum där jämställdhet har en given plats på dagordningen. Avtalsrörelsen år 2004 ledde till ytterligare partsgemensamma aktiviteter. Sammantaget är bilden att det finns en medvetenheten hos förbundsparterna om vikten av att diskriminering och osakliga löneskillnader inte förekommer på arbetsplatserna. Därför bedrivs ett gemensamt arbete på central nivå för att på olika sätt stödja de lokala parterna.

7.14 Närmare om avtalens utformning – offentlig sektor

I det följande redovisas avtalen inom den kommunala sektorn och för staten.

Kommuner och landsting

Kommuner, landsting, kommunalförbund och regioner sluter avtal genom Sveriges Kommuner och Landsting och Arbetsgivarförbundet Pacta. Det finns sju avtalsområden beroende på partsställningen på arbetstagsidan och typen

av kommunal verksamhet. SACO- och TCO-förbunden är representerade antingen direkt som avtalslutande parter eller genom Offentliganställdas Förhandlingsråds (OFR) förbundsområden, vilka är:

1. OFR:s förbundsområde Läkare (Sveriges läkarförbund)
2. OFR:s förbundsområde Hälso- och sjukvård (Vårdförbundet)
3. OFR:s förbundsområde Allmän kommunal verksamhet (SKTF, Akademikerförbundet SSR, Teaterförbundet och Ledarna)
4. OFR:s förbundsområde Lärare (Läraryrskommittén och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd)

De återstående avtalsområdena är:

5. Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal)
6. Akademikeralliansen
7. Brandmännens Riksförbund

De sju avtalen representerar tre av de i avsnitt 6.5 redovisade avtalskonstruktionerna nämligen lokal lönebildning utan centralt angivet utrymme, s.k. sifferlösa avtal (1), lönepott utan individgaranti (4) och lönepott med individgaranti (5). De sifferlösa avtalen förekommer i huvudsak där SACO-förbunden är parter. I alla tre avtalskonstruktionerna är utgångspunkten att lönen ska vara individuell och differentierad. Det sägs vidare att en förutsättning för att en sådan lönesättning ska kunna fungera väl är att arbetsgivaren arbetar fram grundläggande och långsiktiga lönepolitiska riktlinjer för lönesättningen.

Redan i 2001 års avtal fanns intaget grundläggande principer för lönebildningen och utgångspunkten var en årlig översyn av lönerna. Till denna skulle arbetsgivaren ha gjort vissa kartläggningar och analyser av lönerna. I och med vissa ändringar i avtalet med Kommunal år 2003 undanröjdes en tidigare skillnad mellan avtalen. Sedan 2005 års avtalsrörelse för kommun- och landstingssektorn är reglerna om lönebildning i stort harmoniserade. De avtal som slutits i årets avtalsrörelsen har inte inneburit några förändringar härvidlag.

Avtalssystemet är alltså i sina huvuddrag detsamma för de sju avtalen, med undantag för Brandmännens Riksförbund. Den gemensamma utgångspunkten är *Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor samt rekommendation om lokalt kollektivavtal – HÖK 07*. Till HÖK hör ett antal bilagor. Intressanta i sammanhanget är *Löneavtalet, Centrala protokollsanteckningar till Löneavtalet* och *Centrala parternes syn på förutsättningarna för en väl fungerande individuell lönesättning*.

Löneprinciper

I *Löneavtalet* anges de grundläggande principerna för lönesättningen. Där sägs bl.a. att lönebildningen och lönesättningen ska bidra till att arbetsgivaren når målen för verksamheten. Lönen ska stimulera till förbättringar av

verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Därför ska lönen vara individuell och differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat.

Hänvisning till jämställdhetslagen

I en central protokollsanteckning till Löneavtalet uttalar parterna bl.a. följande. I jämställdhetslagen åläggs arbetsgivare och arbetstagare att verka för att utjämna och förhindra skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Centrala parter syn på förutsättningarna för en väl fungerande lönesättning

I denna bilaga till HÖK utvecklar de centrala parterna sin syn på hur den lokala lönebildningsprocessen bör gå till. Det sägs inledningsvis att en förutsättning för att individuell och differentierad lönesättning ska kunna fungera är att arbetsgivaren arbetar fram grundläggande och långsiktiga riktlinjer för lönesättningen. Det är också en förutsättning att de lokala parterna finner former för hur det lönepolitiska arbetet ska genomföras. De centrala parterna pekar vidare på några viktiga delar av processen. Bland det som lyfts fram noteras följande.

Att behovet av verksamhetsbaserad kompetensutveckling uppmärksammas liksom det positiva sambandet mellan denna och medarbetarnas möjlighet att påverka sin löneutveckling. Det är naturligt att i lönebildningsprocessen uppmärksamma också arbetstagare som är frånvarande p.g.a. sjuk- eller föräldradighet.

Vidare sägs att en övergripande utgångspunkt ska vara att lagstiftningen om diskriminering beaktas.

Analys av löner m.m.

De centrala parterna uttalar att Löneavtalet förutsätter att arbetsgivaren bl.a. kartlägger och analyserar sina löner. Vidare påpekas att jämställdhetslagen kräver kartläggning och analys ur jämställdhetssynpunkt.

Vilken kartläggning och analys som ska genomföras enligt avtalet preciseras enligt följande.

Kartläggning och analys av olika arbeten/yrken som visar lönenivåer/lönespridningar mellan grupper och lönespridningar inom grupper görs utifrån lönepolitisk synpunkt, samt utifrån skillnader i lön kvinnor/män respektive skillnader i lön kvinno-/mansdominerade grupper.

Kartläggningen och analysen ska sedan följas av en handlingsplan grundad på arbetsgivarens ställningstaganden.

De centrala parterna påtalar vidare att det är väsentligt att se analys av löner och den därpå bestämda handlingsplanen tillsammans med arbetsgivarens övriga ambitioner och prioriteringar samt konsekvenserna av lagstiftningen om diskriminering som en helhet. Detta sägs möjliggöra för arbetsgivaren att redan i budgeten ta ett helhetsgrepp på olika verksamheters totala behov av åtgärder.

Staten

I slutet av november 2007 blev avtalen klara för den statliga sektorn. I stora drag är 2007 års avtal – i de delar som nu är av intresse – ganska lika avtalen för perioden 2004–2007. Det har dock skett en del förändringar, framförallt genom åtaganden från de centrala parterna till stöd för de lokala parterna i lönebildningsprocessen och genom tydligare skrivningar om mäns och kvinnors löner.

På det statliga området träffas tre ”Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare hos staten”. I år slöts treåriga avtal vilka betecknas RALS 2007–2010. Part på arbetsgivarsidan i samtliga avtal är Arbetsgivarverket (AGV). På arbetstagar-sidan är de avtalsslutande organisationerna (1) SEKO, (2) OFR:s förbunds-områden inom det statliga området sammantagna och (3) SACO-S.

Lönekonstruktioner

Lönekonstruktionerna i avtalen skiljer sig åt. Avtalet mellan AGV och SACO-S är ett s.k. sifferlöst avtal. Principen är lokal lönebildning om såväl utrymmets storlek som dess fördelning. Även avtalen med SEKO och OFR:s förbundsområden utgår från lokal lönebildning om utrymmet. Däremot innehåller dessa avtal regler om beräkning av de årliga revisionsbeloppen vid oenighet samt en löneökningsgaranti för varje arbetstagare.

I avtalen för SACO-S och OFR:s förbundsområden kan de lokala parterna komma överens om att för hela eller del av myndigheten tillämpa lönesättande samtal. Det innebär att lönerevisionen sker genom att chef och enskild medarbetare kommer överens om ny lön. Kan de lokala parterna inte enas om att tillämpa lönesättande samtal, ska i stället arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen förhandla och sluta kollektivavtal om nya löner för arbetstagarna. SEKO:s avtal ger inga möjligheter till lönesättande samtal. Här ska lönerna bestämmas i lokalt kollektivavtal.

Löneprinciper och lokal lönebildning

Avtalen innehåller ett likalydande avsnitt om ”*Gemensamma löneprinciper*”. Där sägs bl.a. att lönebildningen och lönesättningen ska medverka till att målen för verksamheten uppnås och att verksamheten bedrivs effektivt och rationellt. En avgörande förutsättning för en effektiv och väl fungerande verksamhet är att arbetsgivaren kan rekrytera, motivera, utveckla och behålla arbetstagare med sådan kompetens som behövs. Lönesättningen är ett instrument för att säkerställa detta. Den ska också stimulera till engagemang och utveckling samt uppfattas som rättvis.

I löneprinciperna slås vidare fast att en arbetstagers lön ska bestämmas utifrån *sakliga grunder*. Som sådana grunder anges ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna, samt arbetstagers skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetsmålen.

Huvudregeln är att lönerna ska vara individuellt bestämda, om inte arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen funnit skäl att överenskomma om annat för vissa grupper.

Även avsnittet med rubriken ”*Lokal lönebildning*” är likalydande i de tre avtalen. Utgångspunkten är att det ska bedrivas ett gemensamt arbete. Så snart som det centrala löneavtalet är träffat ska arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen gemensamt planera hur arbetet med den lokala lönebildningen ska bedrivas under avtalsperioden.

Varje arbetstagare ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad han eller hon kan göra för att påverka sin lön. För att uppnå detta syfte krävs, enligt avtalen, en regelbundet återkommande dialog mellan chef och medarbetare. Dialogen

ska vara särskilt inriktad på sådana frågor som kan ha betydelse för individens framtida resultat, utveckling och lön.

Enligt avtalen förutsätter en väl fungerande lönebildning att de lokala parterna genomför ett gemensamt arbete om hur löneprinciperna ska tillämpas inom det egna förhandlingsområdet. Det framhålls att de lokala parterna – vid tillämpningen av löneprinciperna – har ett särskilt uppmärksamma sitt gemensamma ansvar för att det inte i något avseende uppstår osaklighet i lönesättningen, bl.a. mot bakgrund av de förbud mot lönediskriminering som gäller enligt lag. Vad det gemensamma ansvaret innebär i praktiken framgår av nedanstående citat där likalöneprincipen slås fast liksom föräldraledigas situation observeras.

Det innebär bl.a. att parterna har ett gemensamt ansvar för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Parterna ska också främja alla medarbetares lika möjligheter att på sakliga grunder påverka sin löneutveckling. Parterna har vidare ett uppmärksamma hanteringen av lönesättningen av de medarbetare som under viss tid inte befinner sig i arbete, som t.ex. föräldralediga.

Lönerevisionen

I avtalen redovisas vilka förberedelser som ska göras inför lönerevisionen. En viktig uppgift för arbetsgivaren är att inledningsvis presentera en bild av myndighetens löneläge och lönespridning för den lokala arbetstagarorganisationen. Lönebildningen ska framför allt bygga på den centrala parts-gemensamma statistiken, men också på annan information som de lokala parterna finner relevant. Genom diskussion och analys ska parterna sträva efter att bilda sig en gemensam uppfattning om myndighetens lönebild.

Vad beträffar själva lönerevisionen slår avtalen fast att nya löner ska sättas i överensstämmelse med löneprinciperna, deras lokala tillämpning och resultatet av det gemensamma arbete som föreskrivs i avtalens avsnitt om lokal lönebildning.

Uttalanden om jämställdhet

Under rubriken ”Särskilda frågor” uttalar parterna att grunderna för en attraktiv och effektiv arbetsplats är att villkor och arbetsformer passar både kvinnor och män, att allas kapacitet tas tillvara och att båda könen finns representerade på alla befattningsnivåer. Vidare ska kvinnor och män ha lika möjligheter till karriär och kompetensutveckling. Arbetsvillkoren ska vara köns- och genusneutrala.

Det framhålls att de lokala parternas arbete är av stor betydelse för att nå en jämnare könsfördelning i samtliga befattningskategorier och för att säkerställa att det inte föreligger osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män.

De centrala parternas åtaganden

Det nämndes inledningsvis att en förändring i årets avtal jämfört med föregående avtal är de centrala parternas åtaganden att stödja de lokala parterna i lönebildningsprocessen. En särskild bilaga till RALS-avtalen har rubriken ”Jämställda löner”. Där utfäster sig parterna att fortsätta och intensifiera det sedan tidigare påbörjade arbetet med målet att nå en jämnare könsfördelning i samtliga befattningskategorier samt anger några vägar för att nå dit. Vidare redovisas metoder för att utesluta osakliga löneskillnader. I det sammanhanget

betonas de lokala parternas ansvar för att det inte i något avseende uppstår osaklighet i lönesättningen, vilket innebär att de lokala parterna i samband med lönesättningsprocessen bl.a. har att säkerställa att det inte uppkommer skillnader i lön som beror på kön. Det konstateras att det är viktigt att de lokala parterna har tillgång till nödvändigt stöd i detta arbete och de centrala parterna åtar sig att utarbeta ett sådant stöd.

I en ytterligare avtalsbilaga ”Centrala parters stöd till lokal lönebildning” dras riktlinjerna upp för hur de centrala parternas stöd ska kanaliseras och utformas.

8 Medling, varsel och stridsåtgärder 2007

År 2007 genomförde praktiskt taget hela arbetsmarknaden förhandlingar om nya branschavtal på riksnivå (förbunds-förhandlingar). Vid medling i sådana förhandlingar utser Medlingsinstitutet särskilda medlare. Samma sak gäller för medling i avtalsförhandlingar mellan fackförbund och ett företag med rikstäckande verksamhet. Särskilda medlare har under året utsetts i 30 förhandlingar. I 22 av dessa förelåg varsel om stridsåtgärder när medlare utsågs. Stridsåtgärder verkställdes i fem fall, varav tre innebar arbetsnedläggelse.

För medling i lokala tvister har Medlingsinstitutet till sitt förfogande sex fasta medlare med varsitt geografiskt verksamhetsområde. En fast medlare förordnas för ett år i taget. De handlägger i första hand tvister mellan ett fackförbund och en enskild arbetsgivare om tecknande av kollektivavtal, s.k. hängavtal. Under år 2006 skedde en markant ökning av sådana tvister jämfört med de närmast föregående åren. Ökningen kunde till största delen förklaras av vissa fackförbunds lokala aktivitet. När verksamheten summeras för år 2007 kan konstateras att antalet ärenden har halverats jämfört med det föregående året och att endast ett ärende har gällt utländskt företag.

Trots att varsel om stridsåtgärder är regel i de lokala tvisterna om tecknade av kollektivavtal, har endast ett fåtal varsel trätt i kraft eftersom tvisterna vanligtvis får sin lösning under varseltiden. Sett till det totala antalet hängavtal som årligen träffas på den svenska arbetsmarknaden tillkommer en bråkdel efter varsel och medling.

En betydande del av de registrerade lokala ärendena kan tillskrivas Sveriges Arbetares Centralorganisation (SAC). SAC svarade under 2007 för nästan hälften av samtliga varsel. Inte någon av dessa tvister handlade om tecknade av kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor. I stället användes varsel och stridsåtgärder som påtryckningsmedel i tvister, som kan beskrivas som en kombination av intresse- och rättstvister. Dessa ärenden föranleder normalt inga medlingsinsatser.

8.1 Lagregler, avtal om förhandlingsordning m.m.

Tvångsmedling och frivillig medling

Den 1 juli 2000 ändrades medbestämmandelagen (MBL). Nya regler om medling infördes och Medlingsinstitutet inrättades. Medlingsinstitutet har i MBL tilldelats vissa befogenheter. Bedömer Medlingsinstitutet att det i en tvist finns risk för stridsåtgärder eller om stridsåtgärder redan har påbörjats, får institutet utan samtycke från parterna utse medlare att medla i tvisten. Sådan medling brukar betecknas som tvångsmedling och förekom i ett fåtal förbunds-förhandlingar under Medlingsinstitutets första år. Numera samtycker