



NIO PERSPEKTIV PÅ JÄMSTÄLLDHET

En antologi om kvinnors och mäns löner

STOCKHOLM 2009
Medlingsinstitutet

NIO PERSPEKTIV PÅ JÄMSTÄLLDHET

En antologi om kvinnors och mäns löner

Utgiven av Medlingsinstitutet 2009

Form och produktion: Forma Viva, Linköping

Foto: Jan Håkan Dahlström sid 8,

Mikael Andersson sid 20, 50, 62, 78, 120

Jann Lipka sid 36, Corbis sid 100, J. Valthersson sid 112

Tryckeri: O8 Tryck Taberg Media Group, Stockholm

ISBN 978-91-633-4263-9

NIO PERSPEKTIV PÅ JÄMSTÄLLDHET

En antologi om kvinnors och mäns löner

Redaktör:
Anne-Marie Egerö

STOCKHOLM 2009
Medlingsinstitutet

INNEHÅLL

Förord	7
Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden?	8
John Ekberg	
Kvinnors strejker – en väg till rättvisa och jämställda löner?	20
Susanne Fransson	
Löneförmåner och bonus	36
Lena Granqvist	
Falska eller äkta kvinnopotter	50
Ingemar Göransson	
Jämställda löner – en fråga för parterna och/eller staten?	62
Ingemar Hamskär	
Utbildning – ett sätt för kvinnor att närma sig männens löner?	78
Åsa Löfström	
Vad skulle det kosta att utjämna löneskillnader?	100
Hans Olsson	
Jämställdhet och lönebildning – ur ett praktiskt perspektiv	112
Charlott Richardson	
Fackets talerätt i Jämställdhetsnämnden Om samverkan och förhandling i lönefrågor	120
Eberhard Stüber	

Förord

Jämställdhet mellan kvinnor och män är ett område där Medlingsinstitutet har ett uttalat uppdrag.

Enligt sin instruktion ska Medlingsinstitutet analysera mäns och kvinnors löner och vid sina överläggningar med arbetsmarknadens parter fästa uppmärksamheten på vikten av att de centrala kollektivavtalen konstrueras så att de främjar de lokala parternas arbete med lönefrågor ur ett jämställdhetsperspektiv.

Medlingsinstitutet har i årsrapporterna "Avtalsrörelsen och lönebildningen" redovisat dessa frågor. Den intresserade kan läsa rapporterna för 2007 och 2008. På www.mi.se finns alla tidigare årsrapporter.

I november 2008 anordnade Medlingsinstitutet tillsammans med JämO en välbesökt konferens med rubriken Jämställda löner i praktiken. Representanter för arbetsmarknadens parter redovisade sitt arbete med jämställdhetsfrågor och JämO informerade om resultatet av den s.k. miljongranskningen.

Antologin "Nio perspektiv på jämställdhet" spänner över ett brett spektrum. Forskare och partsföreträdare, jurister, nationalekonomer och statistiker har med sina kunskaper, erfarenheter och värderingar skrivit varsitt självständigt bidrag.

Antologin är en spännande blandning som har ett gemensamt tema – jämställdhet mellan kvinnor och män. Den ligger i linje med det uppdrag som Medlingsinstitutet har inom området. Förhoppningsvis kan den också vara till nytta i diskussioner för att förverkliga målet jämställdhet på arbetsmarknaden.

Stockholm i april 2009

Claes Stråth
Generaldirektör



Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden?

JOHN EKBERG



För att mäta löneskillnaden mellan kvinnor och män för hela arbetsmarknaden används den officiella lönestrukturstatistiken. Hur stor den uppmätta skillnaden blir beror bl.a. på om man tar hänsyn till att män och kvinnor fördelar sig olika när det gäller t.ex. yrke och utbildning. Även avtalens utformning och tiden för lönerevision kan påverka resultatet.

Den officiella statistiken ska finnas för allmän information, utredningsverksamhet och forskning. Den ska vara objektiv, allmänt tillgänglig och uppdelad efter kön.¹

Medlingsinstitutet är sedan 2001 ansvarig för den officiella lönestatistikens innehåll och omfattning. Den kan grovt delas in i tre delar: konjunkturlönestatistiken, lönestrukturstatistiken samt statistik till EU. Lönestrukturstatistiken är den del som är lämplig att använda för att analysera löneskillnader mellan män och kvinnor i Sverige. Lönestrukturstatistiken syftar i huvudsak till att belysa frågor om lönenivå, löneutveckling, lönespridning



JOHN EKBERG är doktor i nationalekonomi och arbetar med frågor som rör den officiella lönestatistiken på Medlingsinstitutet. Han har huvudsakligen analyserat lönestatistik på individnivå, där han bl.a. studerat frågor beträffande hur svensk arbetsmarknad fungerar vid låg relativt hög inflation, genom att empiriskt skatta effekter av nominell lönestelhet på jämviktsarbetslöshet.

1 Officiell statistik ska enligt lagen (2001:99) om den officiella statistiken finnas för allmän information, utredningsverksamhet och forskning. Enligt 14 § i förordningen (2001:100) om den officiella statistiken ska individbaserad officiell statistik vara uppdelad efter kön om det inte finns särskilda skäl mot detta. De grundläggande kvalitetskrav som gäller för all officiell statistik finns beskrivet i publikationerna: "Kvalitetsbegrepp och riktlinjer för kvalitetsdeklaration av officiell statistik" och "Tillräcklig kvalitet och riktlinjer för officiell statistik".

” —————
Detta kapitel syftar till att belysa vilka effekter som lönestrukturstatistikens uppbyggnad har vid analyser av lönerelationer mellan kvinnor och män.

och lönestruktur. Den innehåller bl.a. individuppgifter om grundlön och fasta och rörliga lönetillägg samt information om kön, ålder, utbildningsnivå och yrke.

Medlingsinstitutet ska enligt sin instruktion analysera löneutvecklingen från ett jämställdhetsperspektiv.² Utifrån lönestrukturstatistiken beräknar Medlingsinstitutet den genomsnittliga löneskillnaden mellan män och kvinnor på hela arbetsmarknaden samt för olika sektorer. Skillnader i lön kan bero på en mängd olika faktorer. Som exempel kan nämnas yrke, ålder, utbildning samt inom vilken sektor på arbetsmarknaden som arbetet utförs. För att få en mer nyanserad bild beräknas löneskillnaden mellan män och kvinnor när ovan nämnda faktorerna beaktats.

Detta kapitel syftar till att belysa vilka effekter som lönestrukturstatistikens uppbyggnad har vid analyser av lönerelationer mellan kvinnor och män. Specifikt kommer avsnittet att fokusera på hur beräkningar av löneskillnader påverkas av tillgången på och definitioner av variabler, såsom lönemått och yrkesklassificering, i den officiella lönestrukturstatistiken.

Det bör nämnas att den officiella lönestatistiken inte kan användas för att mäta i vilken utsträckning det förekommer lönediskriminering enligt jämställdhetslagen och diskrimineringslagen³, som ersatte jämställdhetslagen den 1 januari 2009. Diskriminering föreligger om arbetsgivaren missgynnar en arbetstagare genom att behandla honom eller henne sämre än någon annan i en jämförbar situation och missgynnandet har samband med kön. Det är alltså frågan om förhållanden hos den enskilde arbetsgivaren. Att tillämpa olika lönevillkor för kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete är ett otillåtet missgynnande. Utifrån lönestrukturstatistiken kan man emellertid inte avgöra om ett yrke eller arbete är likvärdigt med ett annat yrke eller arbete.

2 4§1st Förordningen (2007:912) med instruktionen för Medlingsinstitutet. Medlingsinstitutet analyserar även hur parterna har reglerat frågor om jämställdhet i förbundsavtalen och redovisar resultaten i sin årliga rapport Avtalsrörelsen och lönebildningen.

3 Diskrimineringslag (2008:567).

Kapitlet har följande uppbyggnad: Först redovisas lönestrukturstatistikens uppbyggnad och begränsningar sedan beskrivs den metod som används för att mäta löneskillnader och där efter presenteras resultaten. Kapitlet avslutas med sammanfattning och slutsatser.

Lönestrukturstatistikens uppbyggnad och begränsning

Lönestrukturstatistiken baseras på individuppgifter. Statistiken består av totalundersökningar av den offentliga sektorn och en urvalsundersökning av den privata sektorn.⁴ Urvalsundersökningen omfattar ca 50 procent av det totala antalet anställda i privat sektor. Urvalet, som 2007 bestod av ca 11 300 företag, organisationer och stiftelser, dras genom ett obundet slumpmässigt urval som stratifieras efter företagsstorlek och näringsgren. Undersökningens utformning medger att urvalet kan räknas upp och därmed representera den totala sammansättningen av företag i Sverige.⁵

Merparten av materialet insamlas av arbetsgivarorganisationer som mot ersättning ställer det till Medlingsinstitutets förfogande. Därmed undviks bl.a. dubbelinsamling, vilket minskar företagens börda att lämna uppgifter. För den del av undersökningen som inte täcks av statistik levererad från arbetsgivarorganisationer utför Statistiska centralbyrån (SCB) en kompletterande undersökning.

Lönestrukturstatistiken publiceras i maj året efter statistikåret och är uppdelad efter sektor, arbetare respektive tjänstemän, privat sektor, kommuner, landsting samt stat. I september året efter det som statistiken avser publiceras sammanställningar för hela ekonomin, där timlönen för arbetare också har räknats om till månadslöner.



Den officiella lönestatistiken kan inte användas för att mäta i vilken utsträckning det förekommer lönediskriminering enligt lagen.

4 För en fullständig beskrivning av statistiken se dokument: AM0103, AM0104, AM0105 och AM0106 på www.scb.se.

5 Urvalet är stratifierat efter företagsstorlek och näringsgren i 270 strata. Per stratum och personalkategori beräknas en uppräkningsfaktor genom att dividera det totala antalet urvalsobjekt (företag) i urvalsramen i respektive stratum med antalet svarande företag i respektive stratum.



En förklaring var att flera av de stora mansdominerade statliga myndigheterna, till skillnad från de kvinnodominerade, inte hade haft någon lönerevision under januari– september 2006.

Antal matchande företag i undersökningen varierar

Under perioden 1997–2007 varierade andelen matchande företag, som ingick i urvalet vid två på varandra följande år mellan 69 och 75 procent. Detta innebär att ca 25–30 procent av företagen byts ut varje år. För andelen individer varierar motsvarande siffra mellan 60 och 75 procent. Det är främst små och medelstora företag som byts ut i undersökningen, eftersom företag med minst 500 anställda alltid undersöks och är med varje år.

Mätperioden anpassas inte efter datum för lönerevisioner

Mätperioden för undersökningen är en månad – september för privat sektor och staten och november för kommuner och landsting. Det medför att statistiken är känslig både för när avtalsmässiga löneökningar sker under året och för om de nya lönerna har hunnit betalas ut vid mättillfället.

Ett exempel på hur beräkningar av löneskillnader kan påverkas av tidpunkten för lönerevision är lönestrukturstatistiken för statlig sektor 2006. Mellan 2005 och 2006 minskade den beräknade löneskillnaden mellan män och kvinnor inom statlig sektor. Enligt statistiken var löneökningstakten två procentenheter högre för kvinnor än för män. En förklaring var att flera av de stora mansdominerade statliga myndigheterna, till skillnad från de kvinnodominerade, inte hade haft någon lönerevision under januari–september 2006.

Lönekomponenter som ingår i lönestrukturstatistiken

Måttet månadslön innehåller flera olika lönekomponenter, där samtliga löner är uppräknade till heltid. Förutom fast lön ingår även fasta lönetillägg och ett stort antal rörliga lönetillägg. Som exempel på fasta lönetillägg kan chefslönetillägg nämnas. Rörliga tillägg är ofta beroende av arbetstidens förläggning (t.ex. OB-tillägg och skifttillägg). Bland de rörliga tilläggen finns också andra typer av tillägg representerade, exempel är tillägg för risk, smuts och värme.

Årsvisa belöningssystem som t.ex. bonus, vinstdelning eller tilldelning av aktier/optioner ingår inte i lönestrukturstatisti-

ken. Detta kan leda till att beräkningen av löneskillnader mellan män och kvinnor påverkas (se Granqvist, 2009).

Engångsbelopp är en annan form av ersättning som är exkluderad i lönestrukturstatistiken. Engångsbelopp betalas ut vid en given tidpunkt och är därmed inte nivåhöjande för grundlönen.⁶

Yrkesinformation insamlas i lönestrukturstatistiken

Vid insamlingen av lönestrukturstatistiken ingår även att inhämta information om yrke. Denna information är även underlag för yrkesstatistiken i yrkesregistret hos SCB, där yrke redovisas enligt Svensk standard för yrkesklassificering (SSYK). Yrkesstatistiken syftar till att ge information om yrkesutvecklingen i olika sektorer och fördelningen på yrkesgrupper.

Lönestrukturstatistiken redovisas, indelad efter yrke, enligt SSYK. SSYK bygger på den internationella yrkesstandarden ISCO-88, som utarbetats och publicerats av FN-organet International Labour Organization, ILO. Klassificeringen är hierarkiskt uppbyggd med fyra nivåer. Den första omfattar 10 yrkesområden, den andra omfattar 27 huvudgrupper, den tredje 113 yrkesgrupper och den fjärde omfattar 355 undergrupper eller yrken.

SSYK är dock inte ett helt perfekt redskap för att mäta löneskillnader mellan kvinnor och män. Vissa lönepåverkande faktorer kan inte beaktas vid beräkning av löneskillnaden. 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.

6 Ett exempel på förekomst av engångsbelopp är avtalet mellan SKL (Sveriges Kommuner och Landsting) och Kommunal för år 2007. I avtalet stipuleras utbetalningar av engångsbelopp vid två tillfällen (1 800 respektive 3 600 kr) under 2007.

” —————
Inom yrkesområde
åtta finns 27 olika
koder för maskin-
operatörer, att jäm-
föra med en kod för
yrket undersköterska
inom yrkesområde
fem.

Vidare har den obalans som föreligger inom SSYK vad gäller klassificeringen av yrken påtalats (SOU 2004:43).⁷ Obalansen består i att kvinnligt dominerade yrkesområden har mindre specifika yrkestitlar än manligt dominerade yrken. Ett exempel som har belysts är att det inom yrkesområde åtta finns 27 olika koder för maskinoperatörer, att jämföra med en kod för yrket undersköterska inom yrkesområde fem.

Utbildningsnivå påverkar lönenivån

Utbildningsnivån påverkar den enskilda individens produktivitet och lön, och är därmed en viktig variabel att ta hänsyn till vid analys av löneskillnader.⁸ För de anställda som ingår i lönestrukturstatistiken förs individuella uppgifter på om högsta utbildning inom det reguljära utbildningssystemet. Informationen hämtas från utbildningsregistret.⁹ Utbildning klassificeras enligt Svensk utbildningsnomenklatur (SUN). SUN har två dimensioner: nivå och inriktning, som är hierarkiskt uppbyggda, där nivå t.ex. rangordnar utbildningen från förskola till forskarutbildning i sju steg.

Statistiken innehåller förutom uppgifter om kön och ålder, även uppgifter om organisations(företags)identitet, i vilken näringsgren som arbetsgivaren bedriver verksamhet (enligt Svensk näringsgrensindelning (SNI)), antalet anställda, samt läns- och kommunkod.

Att mäta löneskillnader

Ett vanligt sätt att jämföra löner mellan män och kvinnor är att beräkna kvinnornas och männens genomsnittliga löner. Kvinnornas genomsnittliga lön kan sedan uttryckas i procent av männens.

7 Ett förslag i SOU 2004:43 var att SCB, som ansvarig myndighet för yrkesregistret, skulle ges i uppdrag att genomföra en översyn av yrkesklassificeringen ur ett könsperspektiv samt att ge förslag på hur den rådande obalansen skulle kunna hävas.

8 Enligt nationalekonomisk teori kan förvärvade, produktiva, egenskapers effekt på lön och löneskillnader analyseras genom humankapitalteorin. För vidare diskussion om skillnader i utbildning mellan män och kvinnor, se Löfström (2009).

9 Se dokumentet UF0506 på www.scb.se.

Tabell 1. Kvinnors genomsnittliga lön i procent av mäns lön per sektor 2005–2007

Rad	Kvinnors genomsnittliga lön i procent av mäns lön	2005	2006	2007
(1)	Samtliga sektorer	83,4	84,1	83,7
(2)	Staten	85,7	87,1	87,2
(3)	Kommuner	91,6	91,7	91,1 ¹⁰
(4)	Landsting	71,4	71,9	72,5
(5)	Privat	85,3	85,7	85,8
(6)	- Arbetare	88,2	89,0	89,8
(7)	- Tjänstemän	77,4	77,9	77,9

Källa: Medlingsinstitutet, Avtalsrörelsen och lönebildningen 2006, 2007 och 2008.

När kvinnors och mäns löner diskuteras i den offentliga debatten nämns ofta att kvinnornas löner är ca 16 procent lägre än männens, d.v.s. kvinnors lön är ca 84 procent av mäns lön (se rad 1 i tabell 1). Uppgiften 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 9 procent lägre än männens. För staten och den privata sektorn är siffran 13 respektive 14 procent (se rad 2–7 i tabell 1, 2007).

Dessa tal är inte korrigerade för skillnader i t.ex. yrke mellan män och kvinnor. 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 kan ske genom s.k. standardvägning.

10 En orsak till att kvinnors lön i procent i kommunerna minskade mellan 2006 och 2007 är troligen Kommunals avtal med engångsbelopp som inte höjer lönenivån och därmed inte finns med i lönestrukturstatistiken.

Standardvägning

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 grupperna beräknas genom att antalet anställda (män och kvinnor) multipliceras med genomsnittslönen för män respektive kvinnor. Grupperna bildas av kombinationer av fyra åldersgrupper, två utbildningskategorier, två arbetstidsgrupper och inom varje yrke (SSYK på 4-siffernivån består av 355 yrken). De olika lönesummorna för kvinnor adderas sedan, liksom de för män. Genom att sedan dividera dessa två lönesummor får man den standardvägda lönerelationen.

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

Tabell 2. Kvinnors genomsnittliga lön i procent av mäns lön för hela arbetsmarknaden år 2007

Rad		Kvinnors lön i procent av mäns ¹¹	Förklarad andel i procent	Antal kvinnor	Antal män
		(1)	(2)	(3)	(4)
(1)	Totalt	83,7		1 805 896	1 874 844
(2)	Individinformation ¹²	93,5	60,1	1 777 993	1 834 793
(3)	Arbetsställe	86,4	16,6	1 741 345	1 692 442
(4)	Yrke Arbetsställe	94,2	64,4	1 506 122	1 230 866
(5)	Individinfo. Arbetsställe	94,8	68,1	1 170 118	924 746

I beräkningen har tagits hänsyn till arbetsställe, yrke, ålder, utbildning och arbetstidens omfattning.

Källa: Medlingsinstitutet, Avtalsrörelsen och lönebildningen 2008.

11 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.

12 Tillgänglig individinformation är, yrke, utbildning, ålder samt arbetstiden längd.

I tabell 2 rad 1 visas den genomsnittliga lönerelationen, utan hänsyn till skillnader i individernas egenskaper eller i vilken bransch de arbetar. Kvinnors löner var i genomsnitt 16,3 procent (100-83,7) lägre än mäns 2007.

I rad 2 redovisas lönerelationen med hänsyn till skillnader enligt tillgänglig individinformation om yrke, utbildning, ålder och arbetstiden längd. Den löneskillnad som blir kvar och som inte kan förklaras med hjälp av de undersökta faktorerna uppgår till 6,5 procent (100-93,5). 60,1 procent¹³ av den totala löneskillnaden förklaras när hänsyn tas till dessa faktorer.

I rad 3 redovisas den genomsnittliga lönerelationen mellan kvinnor och män anställda inom samma arbetsställe.¹⁴ Av tabellen framgår att kvinnors lön i genomsnitt är 86,4 procent av mäns om man jämför anställda inom samma arbetsställe.

I rad 4 beaktas även skillnader i yrke. Analysen visar att 64,4 procent av den totala lönerelationen förklaras när hänsyn tas till skillnader i sammansättning vad gäller yrke och arbetsställe.

I rad 5 beaktas även utbildning, ålder och arbetstidens omfattning i beräkningen.¹⁵ Den löneskillnad som blir kvar uppgår till 5,2 procent år 2007. Det innebär att 68,1 procent av den genomsnittliga löneskillnaden (d.v.s. av 16 procentenheter) då har förklarats.

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.

”—————
Den löneskillnad
som blir kvar
uppgår till 5,2
procent år 2007.

¹³ Beräknas enligt $((16,3-6,5)/16,3) \times 100$

¹⁴ Arbetsställe noteras efter arbetsgivarens organisationsnummer.

¹⁵ 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 3. Kvinnors genomsnittliga lön i procent av mäns lön per sektor 2005–2007

Rad	Kvinnors lön i procent av mäns lön	2005	2006	2007
(1)	Samtliga sektorer	94,6	94,7	94,8
(2)	Staten	93,7	94,1	94,3
(3)	Kommuner	99,4	99,2	99,1
(4)	Landsting	94,9	95,3	95,3
(5)	Privat	92,7	92,8	93,1
(6)	- Arbetare	96,9	96,9	97,0
(7)	- Tjänstemän	90,4	90,5	90,8

I beräkningen har tagits hänsyn till arbetsställe, yrke, ålder, utbildning och arbetstidens omfattning.

Källa: Medlingsinstitutet, Avtalsrörelsen och lönebildningen 2008.

I tabell 3 redovisas beräkningen enligt rad 5 från tabell 2, uppdelat efter sektor (inom den privata sektor även uppdelat efter arbetare och tjänstemän). Av tabellen framgår att löneskillnader mellan kvinnor och män som inte kan förklaras varierar mellan de olika sektorerna. Den är lägst inom kommunerna där löneskillnaden uppgår till 0,9 procent. 2007 är den oförklarade löneskillnaden högst i privat sektor där den sammanlagt är 6,9 procent, för tjänstemän är skillnaden 9,2 procent och för arbetare 3,0 procent.

Svag trend mot minskade skillnader

Utvecklingen under perioden 2005–2007 visar en svag trend mot minskade skillnader mellan mäns och kvinnors lön. Löneskillnaden efter standardvägning, när hänsyn har tagits både till arbetsställe och individinformation (som yrke och utbildning), minskade med 0,2 procentenheter, från 94,6 till 94,8 procent. Landsting och privat sektor visar på minskade löneskillnader, med 0,4 procentenheter under perioden. Inom staten minskade löneskillnaden med 0,6 procentenheter. Jämförelser av beräknade löneskillnader mellan år ska göras med stor försiktighet. Förutom effekter av till exempel förändringar i urvalet och revideringar av kontrollvariabler, kan den beräknade löneskillnaden påverkas av utformningen av kollektivavtal och om de avtalsmässiga löneökningarna har hunnit betalas ut vid mättillfället.

Sammanfattning och slutsatser

Den officiella lönestrukturstatistiken ger en grov bild av löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Kvinnors löner är i genomsnitt 16 procent lägre än mäns. Om hänsyn tas till kvinnors och mäns olika fördelning efter yrke, utbildningsnivå, ålder, arbetstid och arbetsställe minskar skillnaden till 5 procent. Den största delen av löneskillnaden beror på att män och kvinnor arbetar inom olika yrken. För att utveckla analysen ytterligare krävs bl.a. att kollektivavtalens konstruktion och dess inverkan på lönestrukturstatistiken beaktas. Därutöver behövs en analys av vilka fler tillgängliga variabler som kan förklara skillnaden mellan mäns och kvinnors löner.

” —————
Om hänsyn tas till kvinnors och mäns olika fördelning efter yrke, utbildningsnivå, ålder, arbetstid och arbetsställe minskar skillnaden till 5 procent.

Källförteckning

Granqvist (2009), "Löneförmåner och bonus – skillnader mellan akademikerkvinnor och akademikermän" i Nio perspektiv på jämställdhet, Medlingsinstitutet.

Löfström (2009), "Utbildning – ett sätt för kvinnor att närma sig männens löner?"

Medlingsinstitutet (2007), Avtalsrörelsen och lönebildningen 2006, Medlingsinstitutets årsrapport.

Medlingsinstitutet (2008), Avtalsrörelsen och lönebildningen 2007, Medlingsinstitutets årsrapport.

Medlingsinstitutet (2009), Avtalsrörelsen och lönebildningen 2008, Medlingsinstitutets årsrapport.

SCB (2001), Kvalitetsbegrepp och riktlinjer för kvalitetsdeklaration av officiell statistik, MIS 2001:1.

SCB (2006), Tillräcklig kvalitet och riktlinjer för officiell statistik.

SCB (2009), AM0103, AM0104, AM0105, AM0106, UF0506, www.scb.se.

SFS 2001:99, Lag om den officiella statistiken.

SFS 2007:100, Förordningen om den officiella statistiken.

SFS 2007:912, Förordningen med instruktionen för Medlingsinstitutet.

SFS 2008:567, Diskrimineringslag.

SOU 2004:43, Den könsuppdelade arbetsmarknaden.



Kvinnors strejker – en väg till rättvisa och jämställda löner?

SUSANNE FRANSSON



Lönen för utfört arbete bygger på någon form av värdering precis som annan prissättning. Prissättningen av arbete skiljer sig dock avsevärt från prissättning av varor. Som individer vill vi att lönen ska vara rättvis. Vi vill också veta vad som kan ge ett högre pris på vårt arbete. Ofta är vi missnöjda, sällan hör vi någon som säger att han eller hon är nöjd med sin lön. Detta missnöje kan utlösa såväl individuella som kollektiva handlingar. Att säga upp sig är exempel på en individuell handling, att strejka är en kollektiv handling.

Kan då strejken användas för att uppnå rättvisa och jämställda löner? I juni 2002 deltog jag i en konferens inom ramen för projektet "European project on equal pay". Avslutningsvis hade några deltagare ombetts att, utifrån olika perspektiv tala om kvinnors strategier för jämställda löner. Jag talade som forskare om den kollektiva handlingen – kvinnors strejker. För min del var detta perspektiv inte kontroversiellt. Dock lyckades jag göra dåvarande jämställdhetsansvarig på SAF, Anita Trogen, rejält upprörd: "Det var det dummaste jag hört av en forskare"!

Under åren 2002–2004 finansierade forskningsrådet FAS ett projekt om "Kvinnors och mäns strejker och förhandlingsstrategier på en könsuppdelad arbetsmarknad". Vi studerade bl.a. kvinnors vilda strejker på 70- och 80-talen, delar av det opublicerade materialet använder jag i detta kapitel.¹ Jag kommer



SUSANNE FRANSSON är docent i rättsvetenskap, och lektor vid institutionen för socialt arbete vid Göteborgs universitet. Forskningsområdet är arbetsrätt i vid bemärkelse. Har skrivit om lönediskriminering, arbetstagares fria rörlighet, ålderdiskriminering m.m. Senaste boken (tillsammans med Per Norberg) är Att lagstifta om diskriminering, SNS förlag, 2007.

1 Den andre forskaren var historikern Christer Thörnqvist.

”
1975–1979 kan
14 av totalt 200
strejker klassificeras
som kvinnors
strejker. Jämfört med
män så har kvinnor
strejkat mer sällan
också i ett längre
historiskt perspektiv.

även att beskriva och analysera kvinnors fackliga strejker för rättvisa och jämställda löner de senaste 20 åren. Vårdförbundets strejk 2008 är högst aktuell. Vilka argument, krav, taktik och strategi har kvinnor använt sig av när det strejkat? Hur bemöttes de? Vad blev resultatet?

Bakgrund

Tesen har varit: Kvinnor strejkar inte. Statistiskt sett så har kvinnor strejkat mer sällan än män. Under exempelvis åren 1975–1979 kan 14 av totalt 200 strejker klassificeras som kvinnors strejker.² Jämfört med män så har kvinnor strejkat mer sällan också i ett längre historiskt perspektiv. I offentlig sektor där rätten till stridsåtgärder är av senare datum, har andra strategier använts som exempelvis petitioner och motioner riktade till riksdagen för att höja kvinnors löner.³

Frågan om kvinnor och strejker är komplex och förhållandevis outforskad. Kvinnor har strejkat för bättre löner, mot försämringar, mot dålig arbetsmiljö och för återanställning av avskedade arbetskamrater. Strejkerna har varit såväl vilda som fackliga. Kvinnor strejkade på chokladfabriker, inom tobaksindustrin, inom textilindustrin, bryggerinäringen o.s.v. Krav på lika lön för lika arbete ställdes också bland LO:s kvinnor. Fram till 1920-talet är det helt tydligt att kvinnors strejker ledde till facklig organisering.⁴ Dagens strejker i kvinnodominerade branscher bygger i stället till stor del på just på facklig organisering.

Kvinnors vilda strejker

En s.k. vild strejk skyddas inte av rättsordningen. Den är inte facklig och den kan också stå i strid med fredsplikten. Allmänna kännetecken för vilda strejker är att de är mer spontana och mindre organiserade än fackliga strejker. Vilda strejker är ofta reaktionsstrejker, protester mot dåliga arbetsförhållanden. De kan också vara en solidarisk sympatiaktion med strejkande på

2 Christer Thörnqvist, 1994 s. 175.

3 Se Susanne Fransson, 2001 s. 129 f.

4 Se Eva Schmitt, 1999.

andra arbetsplatser eller med avskedade arbetskamrater. Vilda strejkers framgång är beroende av ekonomiskt stöd utifrån och av stöd i massmedia. Sammanhållningen har avgörande betydelse för strejkens resultat. Bakom en vild strejk kan facket dölja sig. Strejken kan vara ett försök att påverka de lokala löneförhandlingarna. Denna typ av vilda strejker är vanligtvis kortvariga. En vild strejk kan å andra sidan rikta sig mot den egna fackliga organisationen som uppfattas som svikare i löneförhandlingarna.

Kvinnors vilda strejker i privat sektor

70-talets strejkvåg är väl dokumenterad, dock inte kvinnors strejker. I första hand handlade det om vilda strejker. I förarbeten nämns deltagande i olovliga stridsåtgärder som ett sakligt skäl för uppsägning eller avsked.⁵ LAS regler kom att prövas i Arbetsdomstolen för första gången i samband med 70-talets vilda strejker och kvinnor fick här statuera exempel.⁶ MBL:s tillkomst 1976 innebar en nyansering endast i särskilt kvalificerade fall och när inga andra medel står till buds har arbetsgivaren rätt att säga upp eller avskeda strejkande arbetstagare.

ASAB strejkerna

Som en löpeld spred de sig, städerskestrejkerne med början på Domnarvets Jernverk i Borlänge, vidare upp till malmfälten i norr till gruvbolaget LKAB, ända ner till Hotel Billingen i Skövde, ut till Arlanda flygplats och till hotell, kontor, varuhus m.m. i Umeå. Varför strejkade de sammanlagt 350 städerskorna? 70-talets strejkvåg bland städerskor var unik i sitt slag, aldrig hade städerskor strejkat organiserat tidigare i Sverige. Städerna var anställda vid städentreprenadföretaget ASAB som på 70-talet hade verksamhet över hela landet och omkring 8 000 anställda. ASAB hade övertagit städningen på de berörda arbetsplatserna, vilket hade lett till försämrade anställningsförhållanden och lägre löner.

”
70-talets strejkvåg bland städerskor var unik i sitt slag, aldrig hade städerskor strejkat organiserat tidigare i Sverige.

5 Se prop. 1975/76:105 bil 1 s. 294.

6 AD 1975 nr 31.

” —————
De strejkande hade också egna lönekrav – 16 kr i timmen. Städerna på hotellet tjänade endast 11,78 kr i timmen.

Städerskestrejken vid hotell Billinge

På hotell Billinge i Skövde övertogs städningen av ASAB 1973. Arbetsdagen kortades till 6,5 timmar och samtidigt förlängdes arbetsveckan till sex dagar. Löneformen ändrades när ASAB tog över, vilket ledde till lägre inkomst för städerna jämfört med tidigare förhållanden.

Strejken på hotellet stöddes inte av Fastighetsanställdas förbund vare sig lokalt eller centralt. Städerna upplöste sin egen fackklubb och bestämde enhälligt att gå ut i vild strejk. Strejken var inledningsvis en sympatistrejk med andra strejkande ASAB-städerna, men de strejkande hade också egna lönekrav – 16 kr i timmen. Ett krav som den lokala fackklubben hade försökt uppnå förhandlingsvägen. Enligt gällande avtal var timlönen 13,10 kr, men städerna på hotellet tjänade endast 11,78 kr i timmen. Strejken blev också en reaktion på att två av städerna avskedades i strejkens inledningsskede. Det var alltså en typisk vild strejk.

Skillnaden mellan denna strejk och de andra ASAB-strejkerna var dock att den framstår som mindre spontan och mer välorganiserad. Den framstår också som mer militant i det att städerna ”ockuperade” sitt arbetsområde för att förhindra strejkbryteri. Skillnaden var också arbetsplatsens karaktär: Drabbade hotellgäster utgjorde inte något stöd. Skövdestäderna var helt beroende av ekonomiskt stöd utanför den egna arbetsplatsen. Stödkommittéer bildades i hela landet och mer än 200 000 kr samlades in. Det förekom försök till splittring och strejkbryteri och en av de mest aktiva städerna återgick till arbetet. Städledarna och deras släktingar inkallades för att städa hotellet och beväpnade vakter hindrade städernas motåtgärder.⁷

Redan andra strejkdagen avskedade ASAB Ragnhild Andersson och Britt-Marie Johansson, de kvinnor som varit ledande i den egna fackklubben och som nu utpekades som uppvigglare och strejkledare. Senare avskedades ytterligare sju städerna som vägrade att återuppta arbetet. Strejken varade i 17 dagar. Tre städerna i Malmberget fortsatte att sympatistrejka tills dess att

7 Ragnar Järhult, 1982 s. 129 f.

Arbetsdomstolens dom kom. Dessa tre städerskor avskedades inte, totalt sett strejkade de i hela sex månader!⁸

Prövning av avskedanden i AD

Flera av de vilda kvinnostrejkerna ledde till avskedanden, exempelvis strejken på hotell Billingshus och städerskestrejken i Borlänge 1985. Avskedandena i det första fallet prövades utifrån LAS och i det andra fallet också mot bakgrund av de uttalanden som gjorts i samband med MBL:s tillkomst. Båda strejkerna var långvariga och de strejkande hade vägrat att återgå till arbetet efter Arbetsdomstolens interimistiska beslut, vilket ansågs vara en försvarande omständighet. I båda målen var Arbetsdomstolens ledamöter oeniga i sina bedömningar.

Arbetsdomstolens ledamöter var eniga om att avskedandena av de sju städerskorna på hotell Billingshus som strejkat i 17 dagar inte stred mot LAS. Avskedandet av två av städerskorna, 'strejkledarna', redan andra dagen ogiltigförklarades dock. Två arbetsgivarledamöter ansåg att det fanns saklig grund för uppsägning, då städerskorna brustit i sin lojalitet med arbetsgivaren, AD 1975 nr 31.

Argumentet, lojalitetsbrott, användes också tio år senare i domen där Arbetsdomstolens majoritet ogiltigförklarade avskedandet av 13 av de strejkande städerskorna i Borlänge. Genom att återgå till arbetet efter varslet om avskedanden hade städerskorna visat sin goda vilja. Städerskorna tilldömdes dock inget ideellt skadestånd, enbart ett ekonomiskt, eftersom de ansågs medvållande, AD 1987 nr 5.

Dåtidens syn på kvinnor som strejkar

Vad finns då att säga om kvinnors vilda strejker ur ett könsperspektiv? Materialet kring strejkerna ger prov på såväl osynliggörande som synliggörande av kön. Jag har läst Arbetsdomstolens domar som texter och bl.a. noterat att namn och titel relateras till kön. I domen gällande strejken vid företaget Tvättman i Sundsvall 1977 omnämns fackklubbens ordförande Höglén och andra män som ombudsmannen Larsson, Ståhl och Gunnarsson.

”
Flera av de vilda kvinnostrejkerna ledde till avskedanden.

8 Ragnar Järhult, 1982 s. 152 och Johansson&Grahm, 1975 s. 16.

”
När det gäller städerskorna på hotell Billinge hus finns det belägg för att deras aktion beskrevs och bedömdes utifrån att de var just kvinnor.

Kvinnan som facket begärde en krona mer i timmen för omnämns som Tyra Åsén, AD 1978 nr 19. Samma mönster ser vi i domen mot städerskorna på hotell Billinge hus, fast snarare tvärt om. Det är Ragnhild och Britt-Marie som avskedats redan andra dagen och de övriga sju avskedade är Doris med medparter. Men det är ombudsman Bo Svensson och distriktschefen Ingvar Eriksson. Fast städledaren, som var kvinna, fick såväl titel som efternamn, Gull Andersson.

När det gäller städerskorna på hotell Billinge hus finns det belägg för att deras aktion beskrevs och bedömdes utifrån att de var just kvinnor. De kallades allmänt för 'flickorna' och i pressen gavs bilden av städerskorna som ensamstående mammor.⁹ Argumenten för att skadestånden skulle jämkas i Arbetsdomstolen var att de var deltidsanställda, hade ringa betalningsförmåga o.s.v. Städerskorna var en svag grupp på arbetsmarknaden, menade facket, och därför var deras strejk ursäktlig, se exempelvis AD 1975 nr 16, 1975 nr 31 och 1986 nr 20.

De strejkande kvinnorna relaterades till män eller till avsaknaden av män. Städerskorna i Malmberget fick frågan: Kan gifta kvinnor som redan är försörjda vinna på att strejka? En annan fråga var: Kan kvinnor nå framgång med en strejk utan stöd av starka manskollektiv som gruvarbetare eller järnverksarbetare? Under en intervju fick en av städerskorna från Borlänge frågan: Ni hade svårigheter att hålla ihop ibland och er organisation var inte alltid så stark. Tror du att det hade att göra med arbetet och det förhållandet att ni uteslutande var kvinnor?¹⁰

De vilda strejkerna i offentlig sektor

Den svenska arbetsmarknaden påstås vara en av världens mest könssegregerade. Strejker i offentlig sektor kan därmed ofta klassificeras som kvinnostrejker. Under perioden 1979–1989 genomfördes ett antal vilda strejker i yrkesgrupper som har varit och är kvinnodominerade. Jag har valt att beskriva några av dessa.

9 Ragnar Järhult, 1982 s. 153.

10 Ragnar Järhult, 1982 s 142.

Barn- och ungdomshem Stockholm 1979

1979 beslutade personalen vid ett stormöte om strejk i syfte att påverka lokala löneförhandlingar, men även för att förmå landstinget att ge verksamheten ökade resurser. Strejken varade i en vecka. Trots att detta var en vild strejk varslade man motparten om strejken. Tidigare hade Arbetsdomstolen bedömt varsel som försvårande omständigheter i samband med vilda strejker. I detta fall gjordes bedömningen att det var av omsorg om barn och ungdomar som varslet lämnades. Samtliga strejkande dömdes att betala skadestånd, AD 1979 nr 97.

Fritidspedagoger i Göteborg 1986

Våren 1986 strejkade 350 fritidspedagoger i Göteborg i tre dagar. Strejken var en protest mot införandet av SIA-reformen om en samlad skoldag, uttryckt som en 'demokratisk manifestation'. Åtta av fritidspedagogerna, strejkkommittén, instämde av Göteborgs kommun för brott mot fredsplikten. Strejken bedömdes som ett fredspliktsbrott och skadestånd dömdes ut, AD 1986 nr 127.

Barnomsorgen i Göteborg 1987

Kommunfullmäktiges beslut att sänka anslaget till barnomsorgen med 20 miljoner kronor ledde till en omfattande strejk. 541 anställda strejkade i en dag. 89 av de strejkande stämdes för brott mot fredsplikten, utvalda efter principerna: föreståndare, fackliga förtroendeuppdrag och deltagit i tidigare strejk 1986. Huvudparten av de instämnda företrädde av ett juridiskt ombud vars huvudpoäng var att det var frågan om en kortvarig politisk demonstrationsstrejk som inte omfattades av fredspliktsreglerna. Arbetsdomstolen köpte inte detta argument, utan menade att huvudsyftet var att påverka arbetsgivarens arbetsledningsbeslut och därmed ändra kollektivavtalet. Samtliga dömdes att betala 200 kronor i skadestånd, AD 1987 nr 157.

Socialekreterare i Göteborg 1988

Av de vilda strejkerna i offentlig sektor under perioden framstår denna strejk som den mest välplanerade. I november 1988 strejkade 436 socialekreterare i Göteborgs kommun. Det var



Repressionen var mycket hård. I hög grad stämdes de strejkande in av arbetsgivaren till Arbetsdomstolen. Skadestånden jämkades mycket sällan.

en kortvarig vild strejk, en dag, och syftet var att påverka de lokala löneförhandlingarna. Socialsekreterarna hade bildat en arbetsgrupp kallad "Göteborgs socialsekreterare för en anständig lön" och de krävde 2 000 kronor mer i månaden i lön. Andra metoder användes också. 300 personer demonstrerade utanför förhandlingslokalerna, 200 sökte arbete på arbetsförmedlingen och 67 satte in en annons i stadens dagstidning med rubriken: "Arbetsgivare se hit!".

421 socialsekreterare instämades till Arbetsdomstolen och huvuddelen av dem inställde sig. Endast 27 av dem företrädde av sin fackliga organisation, SKTF, och argumentationen var ny: Grunden till strejken, och till kravet på högre lön, var arbetets värde. Arbetet var nedvärderat i förhållande till kravet på utbildning, de kvalificerade arbetsuppgifterna och den pressande arbetsmiljön. Detta blev också argument för att få Arbetsdomstolen att jämkta skadeståndet. Samtliga instämnda dömdes att betala 200 kronor i skadestånd då strejken inte var fackligt sanktionerad, AD 1989 nr 82.¹¹

Sammanfattning – kvinnors vilda strejker

De vilda strejkerna i privat sektor var mycket långvariga och syftet var i första hand rättvisa löner. Resultatet av en strejk är svår att mäta. I varje fall kan sägas att kvinnorna i privat sektor, framförallt städerskorna, nådde större framgång än de kvinnodominerade grupperna i offentlig sektor, men så ställde de också olika typer av krav.

De vilda strejkerna i offentlig sektor var kortvariga protester mot ekonomiska beslut som skulle få konsekvenser för vård och omsorg, men också för anställningsförhållandena. Sällan ställdes lönekrav. Strejkerna var omfattande i antal strejkande. Alla fackliga organisationer, med undantag för SAC, tog avstånd från strejkerna. Strejkerna påverkade inte besluten om försämringar. En av strejkerna, socialsekreterarna 1988, har en annan karaktär. Strejken var mycket välplanerad, syftet var att få en rättvis lön och att påverka de lokala löneförhandlingarna. Krav

11 AD 1989 nr 82.

ställdes också relaterat till arbetets svårighetsgrad – ett rättviseargument.

Repressionen var mycket hård. I hög grad stämdes de strejkande in av arbetsgivaren till Arbetsdomstolen. Skadestånden jämkades mycket sällan. En undersökning visar att mindre än sju procent av de vilda strejkerna 1975–1979 var kvinnostrejker. Under samma period var 25 procent av de vilda strejker som prövades i AD kvinnostrejker. Endast två strejker i mansdominerade branscher, 1974–1990, slutade i avskedanden jämfört med tre kvinnostrejker 1975–1986.¹²

Ett enda jämställdhetsargumentet finner vi från städerskestrejken i gruvan i Malmberget. Manliga f.d. gruvarbetare som hade omplacerats till städarbete fick mer betalt för samma arbete, vilket städerskorna ansåg vara orättvist.

Kvinnors fackliga strejker 1995–2008

Brytpunkten 1995

Från år 1995 kan vi hävda att något nytt händer på arbetsmarknaden. Kvinnodominerade fackföreningar strejkar för bättre löner. Det är stora och kvinnodominerade fackföreningar som Kommunalarbetsförbundet, 80 procent kvinnor och Vårdförbundet, 92 procent kvinnor och med en organisationsgrad på 79 (kommunal och landstingsanställda) respektive 90 procent, som tar ut sina medlemmar i strejk. Och det sker i första hand i offentlig sektor.

Kommunalstrejken 1995 och 2003

Det var inte bara Vårdförbundets medlemmar som gick ut i strejk 1995 utan också Kommunalarbetsförbundets. Det första strejkvarslet omfattade vård och barnomsorg. Strejken hade en tydlig kollektiv linje: Kommunals kvinnor var lågavlönade och undervärderade jämfört med andra grupper. Resultatet blev exempelvis en höjning av ingångslönerna för undersköterskor. Alla omfattades dock inte. Efter strejken blev jag uppringd av en brandman i Malmö. Brandmännen var mycket be-

”
Från år 1995 kan vi hävda att något nytt händer på arbetsmarknaden. Kvinnodominerade fackföreningar strejkar för bättre löner.

12 Christer Thörnqvist, 1994 s. 175 och 1998 s. 52 f.



Ett av argumenten för högre löner var att medlemmarna var lönediskriminerade. Alltså var det såväl en jämställdhetsfråga som en rättvisefråga.

svikna på Kommunal som hade satsat på kvinnorna och nu ville man starta en egen fackförening. Samma tankar uppkom efter strejken 2003 och några år senare rapporteras i media att brandmän i Kommunal går över till Brandmännens Riksförbund.

Hösten 2002 sade Kommunal upp sitt avtal och i april 2003 lades ett omfattande strejkvarsel då löneförhandlingarna på förbunds nivå strandat. Förhandlingarna handlade inte enbart om löner, utan också om ett nytt och mer individualiserat lönesystem. Strejken varade i fem veckor och ledde till många konflikter och diskussioner om samhällsfarlighet, neutralitet och strejkbryteri. Ett viktigt krav var en höjning av den lägsta lönen. Detta kan ses som en jämställdhetsfråga då Kommunals kvinnor är de lägst avlönade.

Den kritik som kom efter strejken hänförde sig i första hand till skillnaden mellan medlarnas bud som hade förkastats, och det slutliga avtalet: 3,95 procent år ett och 2,45 procent år två samt lägsta lön 14 000 kr (ett års erfarenhet) 1 april 2004. Det påstods t.o.m. att för vissa medlemmarna var avtalet sämre än det uppsagda. Nåväl, utan strejk lyckades förbundet förhandla sig fram till ett mycket bra avtal år 2007.

Vårdförbundets strejk 1995 och 2008

Strejken 1995 och därefter

I slutet av år 1995 gick dåvarande SHSTF:s medlemmar ut i strejk med mottot: "Nu eller aldrig"! 7 000 medlemmar strejkade i sju veckor. Ett av argumenten för högre löner var att medlemmarna var lönediskriminerade. Alltså var det såväl en jämställdhetsfråga som en rättvisefråga. Förbundet använde sig också av legalstrategier och avsatte fem miljoner kr för att driva lönediskrimineringsprocesser i AD utifrån jämställdhetslagens regler, vilket arbetsgivaren såg som en "krigsförklaring".¹³ Hur det gick känner vi till. De mål som prövades var de två barnmorskemålen AD 1996 nr 41 och 2001 nr 13 samt IVA-målet 2001 nr 71.

Strejken upphörde under hot om lagstiftningsåtgärder. Parterna enades om ett femårigt avtal som i första hand byggde på

13 Åke Olsson, 2000 s. 54.

lokal lönebildning. Inom förbundet var man dock oeniga och fyra avdelningar reserverade sig.

Pedagogiskt misslyckades man med att förklara för medlemmarna vilka krav som strejken omfattade. Många medlemmar trodde att det handlade om 5 000 kr mer per månad för alla, i stället började förhandlingarna på lokal nivå när strejken var slut.

Såväl strejken som domstolsprocesserna sågs under de följande åren som misslyckade strategier för att uppnå målen – rättvisa och jämställda löner.¹⁴ Lösningen var den individuella lönesättningen, lönedifferentiering och det lokala fackliga arbetet. Arbetsvärdering var en metod för rättvisa löner.¹⁵ Vad som påverkat Vårdförbundets medlemmars löneutveckling, den individuella lönesättningen, strejken, marknaden, AD:s domar o.s.v., mellan 1995 och 2002 kan aldrig exakt fastslås. Klart är dock att jämfört med andra grupper så har löneutvecklingen varit mycket god. Efter 2002 planar det dock ut och strejken återkommer som medel för rättvisa löner.

Strejken 2008 och framtiden

Den 31 mars 2008 gick Vårdförbundets uppsagda avtal ut, där efter gick förbundet ut i strejk. Medlarna lämnade ett förslag till avtal. Styrelsen ville anta budet likaså arbetsgivaren. Efter medlemsomröstning den 28 april bestämde sig förbundet för att fortsätta strejken. Strejken varade i nästan sex veckor.

Vårdförbundet hade uppenbarligen dragit lärdom av kritiken efter strejken 1995. Kraven var nu tydligare och mer traditionella. Kravet på en lägsta lön 22 000 kr var ett klassiskt kollektivt krav. För övrigt var kravet ett tvåårigt avtal med 1 700 kr 2008 och sju procent 2009.

Hur motiverade Vårdförbundet sina lönekrav 2008 jämfört med 1995? För det första så finns det inte längre några tydliga jämställdhetsargument. Förbundet använde sig inte längre av legalstrategier i löneförhandlingarna, d.v.s. jämställdhetslagens förbud mot lönediskriminering.¹⁶ I stället fördes krav fram uti-



Såväl strejken som domstolsprocesserna sågs under de följande åren som misslyckade strategier för att uppnå målen – rättvisa och jämställda löner. Lösningen var den individuella lönesättningen, lönedifferentiering och det lokala fackliga arbetet.

14 Annbritt Ryman, 2007 s. 51.

15 Se Åke Olsson, 2000.

16 Fransson & Thörnqvist, 2003.

” —————
I stället fördes krav fram utifrån arbetets värde, den höga kompetensen och utifrån verksamhetens behov. Vårdförbundets medlemmar är viktiga och bidrar till verksamheten och ska ha ersättning för detta.

från arbetets värde, den höga kompetensen och utifrån verksamhetens behov. Vårdförbundets medlemmar är viktiga och bidrar till verksamheten och ska ha ersättning för detta.

Hur blev då avtalet? Avtalet är treårigt och bygger på lokal lönebildning. År 2008 garanteras ett utfall på fyra procent, 2009 tre procent och 2010 två procent. Sista året är uppsägningsbart. Under avtalstiden gäller fr.o.m. den 3 mars 2009 en lägsta lön på 21 100 kr för den som har ett års yrkeserfarenhet. Detta är unikt, inom exempelvis Sacos avtalsområde finns nästan inga lägsta löner i avtalen. I dag kan Vårdförbundets medlemmar börja se resultatet efter lokala förhandlingar. Rapporter visar att de lokala avtalen ligger över det centrala trots att förhandlingarna sker under fredsplikt. I augusti hade exempelvis fyra landsting avtalat om att minimilönen skulle införas redan 2008 och om en lönehöjning på tio procent det första året.

I samband med, och efter, strejken fördes en diskussion såväl externt som internt om strejken. För det första är det tydligt att det är missnöjet med arbetsgivarens hantering av den lokala lönebildningen och den individuella lönesättningen som leder till att Vårdförbundet går tillbaka till den metod, strejken, som man året innan säger sig ha övergivit.¹⁷ Kravet på en fastställd lägsta lön måste också vara en backlash för den individuella lönesättningen. En annan diskussion är priset. Det kostar att strejka. Var resultatet värt de miljoner kronor som strejkkassan tömdes på? En tredje fråga som artikulcerades i pressen var medlemmarnas missnöje. Liksom vid Kommunals strejk 2003 ifrågasattes nyttan av en strejk som inte leder till särskilt mycket mer än det medlarbud som hade förkastats. Totalt sett verkar Vårdförbundet dock ha gått med plus medlemsmässigt, färre medlemmar lämnade förbundet efter strejken än som anslöt sig innan den började.

Sammanfattning kvinnors fackliga strejker

Att strejka inom offentlig sektor, och särskilt inom vård och omsorg, är inte lätt. Ett tydligt taktiskt mönster är strejkvarslens mjukstart och successiva upptrappning, för att inte tappa all-

¹⁷ Annbritt Ryman, 2007 s. 19, 51 ff och 85.

mänhetens förtroende och stöd. Samtidigt vill man påverka en arbetsgivare som i praktiken sparar pengar så länge strejken varar. Jämfört med andra samtida strejker, exempelvis busschaufförernas och sjöbefälens strejk 2008, menar jag att Vårdförbundets strejk granskades mer intensivt av media – framförallt med fokus på resultatet och medlemmarnas missnöje. Liksom vid de vilda städerskestrejkerne ifrågasattes om något resultat överhuvudtaget kunde uppnås. Rättvisan ifrågasattes också – Vårdförbundets medlemmar hade ju redan fått mer än alla andra.

Avslutning – kan rättvisa och jämställda löner uppnås med strejker?

Antalet strejker är väldigt få på den svenska arbetsmarknaden. Varför kan man fråga sig. Varje strejk är självklart ett nederlag för förhandlings- och avtalssystemet. Vi har starka fackföreningar och välorganiserade arbetsgivare och därmed ett väl fungerande förhandlingssystem.¹⁸ Påtagligt är att de vilda strejkerna ebbade ut i slutet av 80-talet. Här måste förklaringen också vara en annan – arbetsförhållandena måste ha blivit bättre. I framtiden kan vi tänka oss vilda strejker i grupper som papperslösa och andra som utnyttjas av arbetsgivare, t.ex. de rumäner som uttalade att deras mänskliga rättigheter kränkts av ett svenskt skogsbolag.¹⁹

Fackliga, långvariga och omfattande strejker har vi i första hand i offentlig sektor. En syntes skulle kunna vara att såväl kvinnor som män strejkar, men i första hand handlar det om anställda i offentlig sektor.

Kvinnors vilda strejker i privat sektor var mycket långvariga och syftet var i första hand att höja lönen. De vilda strejkerna i offentlig sektor hade en helt annan karaktär; de var kortvariga, omfattande och välplanerade proteststrejker. Gemensamt är att de strejkande så gott som alla blev instämnda inför Arbetsdomstolen och att de fick betala skadestånd. I tre fall förekom också avskedanden.

¹⁸ Se Ingvar Persson 2008 s. 191.

¹⁹ Inslag i Rapport, SVT 10 september 2008.

” —————
Jämfört med andra samtida strejker, exempelvis busschaufförernas och sjöbefälens strejk 2008, menar jag att Vårdförbundets strejk granskades mer intensivt av media – framförallt med fokus på resultatet och medlemmarnas missnöje.

”
Strejken synliggör kvinnor och deras arbete, vilket också är en del av strategin.

Två ord återkommer genom historien i samband med att kvinnor går ut i strejk: synliggörande och människovärde.²⁰ Strejken synliggör kvinnor och deras arbete, vilket också är en del av strategin. Människovärdet handlar genomgående om lönen – en lön som det går att leva på såväl för städerskor som för undersköterskor. Människovärdet handlar också om arbetsmiljön och arbetsförhållandena. Vårdförbundet vill dock tvätta bort kvinnokollektivet som varumärke och påpekar att det handlar om ytterst kompetenta individer med arbetsuppgifter av hög svårighetsgrad.²¹ Faktum kvarstår dock – utåt sett synliggörs just kvinnors arbete.²²

Kan strejken som metod användas för att uppnå rättvisa och jämställda löner? Om vi ser på Kommunals och Vårdförbundets strejker så är svaret ja. De krav som ställdes i dessa strejker var en utmaning av det etablerade systemet. Uttryckligen ifrågasätts axiomet att industrin ska vara löneledande – den offentliga sektorn ska t.o.m. vara löneledande hävdas det.²³ Resultatmässigt sprängdes också ramarna. Särskilt gäller detta Vårdförbundet som jämfört med andra grupper har haft en mycket gynnsam löneutveckling. Kraven på höjning av lönerna för Kommunals kvinnodominerade grupper har ett mer tydligt jämställdhetsperspektiv – alltså en jämförelse inom samma arbetsgivares verksamhet. Rättvisan blir då begränsad.

Avslutningsvis är det upp till läsaren att bedöma om det är korkat eller inte av en forskare att ta upp kvinnors strejker för bättre löner i ett rättvise- och jämställdhetsperspektiv.

20 Se Eva Schmitt, 1999 s. 123. Detta stämmer även i ett längre historiskt perspektiv.

21 Se Annbritt Ryman, 2007 s. 69.

22 Se Åke Olsson, 2000 s. 37 ff.

23 Se inledningen i Annbritt Ryman, 2007 samt s. 77.

Källförteckning

AD 1975 nr 16, 1975 nr 31, 1979 nr 97, 1986 nr 20, 1986 nr 108, 1986 nr 127, 1986 nr 157, 1987 nr 5, 1989 nr 82, 1996 nr 41, 2001 nr 13 och 2001 nr 71.

(2000) Fransson, Susanne, *Lönediskriminering En arbetsrättslig studie av könsdiskriminerande löneskillnader och konflikten mellan kollektivavtal och lag*, Uppsala: lustus förlag.

(2003) Fransson, S. & Thörnqvist, C. *Gender-specific Strategies for Industrial Action: The Swedish Case in Historical Perspective*, i D. Fleming & C. Thörnqvist (red), *Nordic Management-Labour Relations and Internationalization – Converging and Diverging Tendencies*, Copenhagen: Nordiska Ministerrådet, s. 193-214.

(1975) Johansson, Klas & Graham, Jessika, *Vi är ju ändå bara städerskor*, Göteborg: Förlaget Barrikaden.

(1982) Järhult, Ragnar, *Nu eller aldrig. En bok om "den nya strejkrörelsen"*, Sthlm: LiberFörlag.

(1996) Olsson, Åke (red), *Nu eller aldrig! Om kvinnors kamp för rättvis lön*, Sthlm: Federativ förlag.

(2000) Olsson, Åke, *Hur gick det sedan. Ett reportage om femårsavtalet*. Sthlm: Vårdförbundet.

(2008) Persson, Ingvar, *Kollektivt handlande, marknadsekonomi och priset på arbete*, i (red) A. Thoursie, *Vems ordning och reda. Framtidens kollektivavtal och fackliga samarbete*, Agoras Årsbok 2007, Sthlm: Agora.

Proposition 1975/76:105 bilaga 1.

(2007) Ryman, Annbritt, *Från strid till strategi om Vårdförbundets väg till lön för mödan*, Sthlm: Premiss förlag.

(1999) Schmitz, Eva, *Arbetarkvinnors mobiliseringar i arbetarrörelsens barndom: en studie av kvinnors strejktaktiviteter och dess inflytande på den svenska arbetsrörelsen*. Lund: Sociologiska institutionen, Lunds universitet .

(1994) Thörnqvist, Christer, *Arbetarna lämnar fabriken: Strejkrörelser i Sverige under efterkrigstiden, deras bakgrund, förlopp och följder*, Göteborg: Avhandlingar från historiska institutionen i Göteborg.

(1998) Thörnqvist, Christer, *Hur trivialiteter blir ideologi: Vilda strejker i Arbetsdomstolen under 20 år*, Arkiv för studier i arbetarrörelsens historia, nr 72 s. 39–63.



Löneförmåner och bonus

Skillnader mellan akademikerkvinnor och akademikermän

AV LENA GRANQVIST



Det är nu mer än tio år sedan jag gjorde studien om skillnader i löneförmåner mellan kvinnor och män på den svenska arbetsmarknaden för den så kallade Kvinnomaktutredningen (Granqvist, 1997)¹. Jag kunde konstatera att det fanns oförklarade skillnader mellan kvinnor och män i förekomsten av olika löneförmåner även då hänsyn tagits till skillnader som beror på olika bakgrundsfaktorer. Trots att det inte fanns information att tillgå om de värdemässiga skillnaderna i löneförmånerna, tydde ändå resultaten på att förmåner ökade det totala könslönegapet.^{2 3}

I detta kapitel genomför jag en ny analys av löneförmåner med hjälp av data över akademiker. Syftet är att studera om det finns skillnader i förekomsten av löneförmåner och bonus mellan akademikerkvinnor och akademikermän.

Mycket har hänt på den svenska arbetsmarknaden sedan den förra studien. Exempelvis har lönebildningen decentraliserats och individualiserats, vilket betyder att lönerna i stor utsträckning sätts ute på den enskilda arbetsplatsen, ofta i form av löne-



LENA GRANQVIST

är doktor i nationalekonomi och arbetar med frågor som rör lönebildning på Sacos samhällspolitiska avdelning. Hon har i flera år analyserat konsekvenserna av decentraliserad och individualiserad lönebildning i allmänhet och för akademiker i synnerhet. Tidigare har hon också forskat om löneförmåner, löneskillnader mellan kvinnor och män, karriärrörlighet, socialförsäkringar och skatter.

1 Detta kapitel bygger på Granqvist (2009).

2 Att så är fallet kunde jag konstatera i en motsvarande studie på finska data där värdemässiga skillnader fanns inkluderade.

3 I en del datamängder ingår numera värdet av löneförmåner och andra tillägg i lönemåttet. Men ingen har (så vitt jag vet) separerat dessa löneformer för att se om de driver könslönegapet såsom beskrevs ovan.

”
I arbetstagarens totala ersättning ingår inte bara den kontanta lönen utan alla förmåner som är en följd av anställningen.

samtal och individuella förhandlingar. Den bakomliggande tanken är att lön och prestation bör hänga ihop. Akademikerna har gått allra längst i denna utveckling.⁴ En förändrad arbetsmarknad med nya typer av anställningsformer påverkar givetvis också existensen av olika löneformer.

Globaliseringen ger också avtryck, till exempel genom att multinationella lönesystem blir allt vanligare på svenska arbetsplatser. Hur arbetet organiseras påverkar utformningen av lönesystem och löneformer. Allt mer arbete utförs numera i projektstyrda organisationer. Det är möjligt att alla dessa förändringar påverkar kvinnor och män olika. Det betyder att sådana skillnader mellan kvinnor och män delvis kan återspeglas i vilka löneformer som kvinnor och män har.

Varför finns det löneförmåner och bonus?

Löneförmåner

Varför existerar det olika löneformer på arbetsmarknaden? Varför finns det inte bara lön för utfört arbete? ⁵ I arbetstagarens totala ersättning ingår inte bara lönen utan alla förmåner som är en följd av anställningen. Förmånerna kan vara av typen tjänstebilar, lunchförmåner och hushållsnära tjänster, men också anställningsrelaterade försäkringsförmåner såsom pensionsförmåner.⁶

Typiskt för löneförmåner är att de vanligtvis inte kan säljas vidare. Ersättning i form av löneförmåner begränsar dessutom arbetstagarens konsumtionsmöjligheter. För den kontanta lönen kan arbetstagaren köpa vad han eller hon vill. Det talar för att den anställda vill ha ut all sin ersättning i form av lön. Men resonemanget förändras om beskattningen av lönen och löneförmånerna skiljer sig från varandra på så sätt att löneförmåner har en lägre beskattning. Höga marginalsatser på lönen gör

4 Se Granqvist och Regnér (2006; 2007a,b; 2008) för analyser av akademikernas lönebildning.

5 Detta avsnitt bygger på Granqvist och Ståhlberg (2002).

6 Även mer svårsmårbare förmåner såsom möjlighet till en flexibel arbetstid och karriärmöjligheter skulle kunna inbegripas i det totala lönebegreppet.

att skattefördelen av de lägre beskattade löneförmånerna är störst för dem med höga inkomster. Arbetsgivaren kan också ha skattefördelar av att byta ut en del av arbetsersättningen mot löneförmåner om arbetsgivaravgifter/löneskatter är lägre på löneförmåner än på löner.

Det kan också ligga i arbetsgivarens intresse att erbjuda löneförmåner på grund av att detta kan påverka de anställdas beteende. Vissa branscher, såsom högteknologibranscher, är beroende av högutbildad arbetskraft i större utsträckning än andra branscher. Detta kan till exempel gälla IT-branschen där verksamheten nästan helt byggs upp kring det mänskliga kapitalet. Sådana branscher går också ofta i bränschen för ett annorlunda tänkande vad gäller personalpolitik. För att hålla kvar och locka till sig den välutbildade arbetskraften kan arbetsgivarna betala ett pålägg i form av till exempel löneförmåner. Att pålägget betalas ut i löneförmåner i stället för lön gör att klistereffekten, d.v.s. arbetsgivarens möjlighet att binda den anställda till företaget, kan vara större för löneförmåner än för lön – dessa kan vanligtvis inte säljas vidare på en marknad och konsumtion av förmånen är bunden till anställningsförhållandet. En förmånlig företagsbetald individuell tjänstepensionsförsäkring utgör ett exempel på en sådan förmån. I dag finns det en stor flora av olika typer av löneförmåner. Vilka typer av löneförmåner som arbetsgivaren erbjuder och vilka arbetstagarna efterfrågar kan också vara konjunkturberoende.

Bonus

Lönesystem som uppmuntrar de anställda att anstränga sig på jobbet brukar kallas incitamentsskapande belöningssystem. Olika former av rena prestationslöner, såsom bonus, ackord och provisioner hör till denna grupp. I allmänhet är det arbetets karaktär som avgör hur belöningssystemen eller anställningskontrakten utformas. Exempelvis kan lönen inom somliga yrken kopplas till produktionsresultaten, medan lönen i andra yrken kopplas till arbetsinsatsen. Ofta utgör de rena prestationslönerna enbart en del av den totala ersättningen. Kontrakten utformas så att en del av ersättningen betalas ut som fast lön medan resten är prestationsbaserad. Exempelvis

”
En förmånlig företagsbetald individuell tjänstepensionsförsäkring utgör ett exempel på en sådan förmån.

” —————
Det finns inte särskilt mycket forskning om löneförmåner eftersom det inte funnits information om dessa förmåner i olika datamängder.

bonus uppfattas ju ofta som ”något extra” som läggs på den kontanta lönen. Därför kan många av förklaringarna till att löneförmåner existerar vara tillämpbara även här. Bonus och vinstdelningsprogram lyfts ofta fram som ett medel att rekrytera och behålla medarbetare.

Skillnader mellan kvinnor och män

En förklaring till att det finns skillnader i löneförmåner mellan kvinnor och män hänger samman med att män har relativt sett högre arbetsinkomster, som kan bestå av både lön och löneförmåner. Om män har högre totalinkomster kan de ha både högre löner och mer löneförmåner än kvinnor. De högre lönerna gör det också mer lönsamt för männen att ta ut en större del av den totala arbetsinkomsten i form av löneförmåner, till exempel av skatteskäl. Könsskillnader i löneförmåner kan därför delvis bero på att kvinnor i större utsträckning än män har låga löner.

En annan förklaring till skillnader i förekomsten av löneförmåner mellan kvinnor och män kan vara att kvinnor och män arbetar på olika delar av arbetsmarknaden och att förmånerna förekommer i mindre utsträckning där kvinnor arbetar.

Skillnader i löneförmåner mellan kvinnor och män kan också bero på diskriminering. Förekommer det direkt lönediskriminering av kvinnor kan det också förekomma diskriminering rörande löneförmåner. Det kan också finnas diskriminering när det gäller löneförmåner som inte märks på lönen. Det är säkert lättare för arbetsgivaren att utnyttja löneförmåner än lön för att favorisera vissa arbetstagare. Om sådana löneskillnader inte syns i den reguljära lönestatistiken kan löneförmånerna i så fall utgöra en form av ”dolt diskrimineringsinstrument”.

Det finns inte särskilt mycket forskning om löneförmåner eftersom det inte funnits information om dessa förmåner i olika datamängder. Nedan presenteras några resultat från de få empiriska studierna om könsskillnader i förekomsten av löneförmåner.

I Granqvist (1997) studeras skillnader i förekomsten av ett antal löneförmåner⁷ mellan kvinnor och män på svenska data. Huvudresultaten är att: 1) "vara kvinna" jämfört med att "vara man" minskar sannolikheten för att ha alla förmåner utom lunchförmån, 2) ha barn minskar sannolikheten att ha de flesta förmåner för kvinnor, men inte för män, 3) lönen är en viktig förklaringsfaktor för att ha nästan alla förmåner, åtminstone för män, det vill säga ju högre lön, desto större sannolikhet för att ha förmånen, 4) arbete inom den privata sektorn är en viktig förklaringsfaktor 5) ju mer kvinnodominerad branschen är, desto lägre är sannolikheten att ha nästan alla förmåner och att, 6) ju mer kvinnodominerad arbetsplatsen är, desto lägre är sannolikheten för förekomsten av några förmåner.

Granqvist (1998) visar att män i Finland har större sannolikhet att ha värdefulla förmåner såsom bil-, bostads- och reseförmåner, medan kvinnor oftare har mindre värdefulla förmåner såsom lunchförmåner och teaterbiljetter. Inkomstjämligheten ökar då totalvärdet av löneförmåner inkluderas i lönemåttet. I de högsta tio procenten av lönefördelningen är skillnaderna mellan mäns och kvinnors genomsnittliga förmånsvärden allra störst. Studien visar också att lönegapet mellan kvinnor och män och männens avkastning på investeringar i utbildning underskattas om löneförmåner utelämnas.⁸

En LO-studie⁹ (Röster om facket och jobbet, rapport 4, 2007) visar att fler män än kvinnor har löneförmåner. I rapporten konstateras också att de förmåner som studerats tillfaller LO-, TCO- och Sacomedlemmar i ungefär lika hög grad. Sacokvinnorna har lägre andel löneförmåner än Sacomännen i alla fall utom ett: motionsförmånen. Studien visar också att Sacomännen

” Studien visar också att lönegapet mellan kvinnor och män och männens avkastning på investeringar i utbildning underskattas om löneförmåner utelämnas.

7 Förmånerna är andel i företagets vinst, fri bostad, tjänstebil, telefon, fritidsbostad, aktier, lunchförmån.

8 Granqvist, Selén och Ståhlberg (2005) visar att både könslönegapet och avkastningen på utbildning påverkas då anställningsrelaterade försäkringsförmåner inkluderas i lönemåttet.

9 I studien ingår löneförmåner subventionerad lunch, leasingbil, vinstandelar, flexibel arbetstid, gratis kaffe, personalutbildning, motionsförmån, subventionerad läkarvård.

”
I gruppen med bonus är andelen kvinnor 34 procent och andelen män 66 procent.

har klart högre andel i delaktighet i vinst genom vinstandelar än Sacokvinnorna. Tidigare studier av löneförmåner visar således att kvinnor i de flesta fall har färre löneförmåner och mindre värdefulla löneförmåner än män.

Denna studie, data

Analyserna i den här studien bygger på 3 839 sysselsatta akademiker. Data har tagits fram genom skriftliga enkäter till ett urval av sysselsatta medlemmar i åldrarna 26–64 från 24 av Sacos 25 förbund¹⁰ våren 2006 av Synovate Temo. Enkäten innehåller ett stort antal variabler om utbildning, arbetsvillkor, arbetsorganisation och lönebildning.¹¹

I enkäten ställdes frågan ”Vilken löneform har du?”. Ett antal former räknas upp och respondenten hade möjlighet att kryssa i flera alternativ. I urvalet är andelen som svarat att de har prestationsbaserad lön (t.ex. bonus, provision, ackord) 8,2 procent. Hädanefter benämns denna form som bonus. Andelen som svarat att de har naturaförmåner (t.ex. lunchsubventioner, fri bil) är 7,8 procent. Hädanefter benämns dessa som löneförmåner. 2,9 procent anger att de har både och.

Av tabell 1 framgår att både löneförmåner och bonus är ojämnt fördelade mellan kvinnor och män: bland männen är andelen löneförmåner 10,3 procent medan andelen bland kvinnor bara är 5,7 procent. För bonus är skillnaden i procentenheter ännu större. Bland männen är andelen nästan 12 procent medan den är enbart 5 procent bland kvinnorna. Ett annat sätt att åskådliggöra skevheten är att uttrycka andelen kvinnor i gruppen som har löneformen. I gruppen med löneförmåner är andelen kvinnor 39 procent och andelen män 61 procent. För bonus är motsvarande förhållande 34 (kvinnor)/ 66 (män).

¹⁰ Sveriges Reservofficersförbund ingick inte i undersökningen.

Flertalet av förbundets medlemmar är dock medlemmar i något av de övriga Sacoförbunden. CF och Ingenjörsförbundet har efter att data samlats in tillsammans bildat Sveriges Ingenjörer. Agrifack och Naturvetareförbundet har bildat Naturvetarna.

¹¹ För en beskrivning av data och urval se Granqvist och Regnér (2007) och Granqvist (2009).

Tabell 1. Antal/andel med löneförmåner och bonus i olika grupper

	Alla 3 839		Män 1 785		Kvinnor 2 054		Andel kvinnor/män med löneformen
	Antal	Procent	Antal	Procent	Antal	Procent	Procent
Löneförmåner	299	7,8	183	10,3	116	5,7	39/61
Bonus	315	8,2	208	11,7	107	5,2	34/66
Både och	111	2,9	76	4,3	35	1,7	32/68

Löneförmånerna och bonus är som väntat också ojämnt fördelade mellan arbetsmarknadssektorer och Sacoförbund. Vanligast förekommande är båda löneformerna i privat sektor (19 och 23 procent). Allra vanligast är löneförmånerna bland medlemmar i Sveriges Farmaceutförbund (28 procent), följt av Civilekonomerna (19 procent), civilingenjörer, CF (18 procent), Naturvetareförbundet (12 procent).

Bonus är vanligast bland Civilekonomerna (21 procent), CF (21 procent), Sveriges Tandläkarförbund (14 procent), Ingenjörsförbundet (9 procent), Jusek (9 procent), Naturvetareförbundet (9 procent).

Finns det skillnader mellan grupper?

De anställdas bakgrund och erfarenheter har oftast betydelse för vilka förmåner de har. Därför använder jag logistisk regressionsanalys för att granska om olika individuella faktorer påverkar sannolikheten att ha löneförmåner/bonus. En positiv koefficient betyder att den undersökta variabeln ökar sannolikheten för att ha löneförmåner/bonus (rensat från inverkan av övriga variabler), medan en negativ koefficient minskar sannolikheten att ha löneformen.

De förklaringar som gavs ovan till att vi kan vänta oss skillnader i löneförmåner (bonus) mellan olika grupper på arbetsmarknaden i allmänhet och mellan kvinnor och män i synnerhet ger en vägledning för vilka bakgrundsfaktorer som ska ingå i analysen. Därtill ger resultaten från tidigare studier en indikation på



Däremot minskar chansen om jobbet finns i kommun och landsting jämfört med om det finns i statlig sektor.

vilka faktorer som är viktiga. Faktorerna återspeglar egenskaper hos arbetstagaren, arbetsgivaren och anställningsförhållandet. Den centrala variabeln är en könsdummy som i detta fall antar värdet ett för kvinnor och noll för män. Ålder och kvadrerad ålder förväntas fånga upp om sannolikheten att ha en förmån ökar med åldern men att ökningen bara sker upp till en viss ålder för att sedan avta. Övriga variabler som inkluderas är anställningstid och huvudarbetsgivare där arbete i statlig sektor utgör referenskategori. Andra variabler är fast anställning, deltid, inget övertidsarbete, född i Sverige, inga hemmaboende barn, civilstånd, eget chefskap och huruvida medarbetarens egen chef är kvinna. Eftersom Sacos förbund är organiserade enligt yrkesprincipen fångar förbundsvariablerna upp skillnader som beror på olika yrken. Kontant lön läggs också in i vissa av analyserna, eftersom det brukar finnas ett mycket starkt samband mellan lön och löneförmåner: ju högre lön desto större sannolikhet att ha förmånen.¹² För att se om dessa faktorer är lika viktiga för både kvinnor och män analyseras också grupperna separat. Samma modeller används för att skatta förekomsten av löneförmåner och bonus.

Löneförmåner

Resultaten från de logistiska regressionerna visas i tabell 2. Enbart de koefficienter som är statistiskt säkerställda på åtminstone 10-procentsnivån redovisas i tabellen. Ett plustecken (minustecken) anger att variabeln signifikant ökar (minskar) sannolikheten att ha en löneförmån. **Resultaten i den första modellen (Alla I)** visar att kvinnor har lägre sannolikhet att ha löneförmåner än män även när vi tar hänsyn till skillnader som beror på ett antal andra faktorer. Även åldersvariablerna följer det förväntade mönstret.

¹² Ett problem med denna analys är att lönen och löneförmånerna antagligen är simultant bestämda, det vill säga samma faktorer bestämmer både lönen och löneförmåner (endogenitetsproblem). Om man lägger in lön som en förklarande variabler i ekvationen som uttrycker sannolikheten att ha löneförmåner är det högst troligt att koefficienten för lönevariabeln blir skev. Se en utförligare diskussion om detta i Granqvist (1998).

Jämfört med att jobba inom staten är chansen att ha löneförmåner större i privat sektor och jobb för "Annan arbetsgivare" ökar också chansen. Däremot minskar chansen om jobbet finns i kommun och landsting jämfört med om det finns i statlig sektor. Andra faktorer som ökar sannolikheten är fast anställning och inget övertidsarbete. Däremot ger deltidarbete inte någon statistiskt säkerställd negativ effekt som i tidigare studier. Variablerna som fångar upp födelseland, civilstånd och barn har inte någon statistiskt säkerställd effekt. Eget chefsansvar och om den egna chefen är kvinna ger heller ingen effekt.

I den följande modellen (Alla II) tar vi hänsyn till akademiker-
nas olika yrkesbakgrund (förbundstillhörighet). Det visar sig att
den negativa effekten av att vara kvinna försvinner, vilket bety-
der att skillnaderna mellan kvinnor och män fångas upp av att
de tillhör olika förbund/jobbar inom olika yrken. Koefficienterna
för kommun och landsting och fast anställning är inte heller
längre signifikanta.

När lön läggs in analysen (visas ej här) uppträder det förväntade
positiva sambandet mellan lön och löneförmåner, vilket
betyder att ju högre lönen är, desto större chans att ha en för-
mån. Men som ovan konstaterades bör man tolka detta samband
med en viss försiktighet.

I de två sista kolumnerna presenteras separata resultat för kvin-
nor och män för att se om bestämningsfaktorerna för att ha
förmåner är olika för kvinnor och män. För kvinnor finns det
en ålderseffekt men inte för män. För både kvinnor och män
är det större chans att ha löneförmåner om de jobbar i privat
sektor än om de jobbar i statlig sektor. För män gäller också det
jobb för "Annan arbetsgivare". Att ha fast anställning ökar chan-
sarna enbart för män. Ett något förvånande resultat är att kvin-
nor som är födda i Sverige har lägre sannolikhet att ha förmå-
ner än kvinnor födda i andra länder. Det finns ett positivt
samband mellan lön och löneförmåner både för kvinnor och
män (visas ej i tabellen).

”
Att ha fast
anställning ökar
chanserna enbart
för män.

Tabell 2. Faktorer som påverkar sannolikheten att ha löneförmåner

VARIABLER	Alla I	Alla II	Kvinnor	Män
Kvinna	–		nej	nej
Ålder	+	+	+	
Ålder i kvadrat x1 000	–	–	–	
Anställningstid				
Huvudarbetsgivare				
Statlig sektor, referens				
Privat sektor	+	+	+	+
Kommun och landsting	–			
Annan arbetsgivare*	+	+		+
Fast anställning	+			+
Arbetar deltid				
Arbetar ingen övertid	+	+		
Född i Sverige			–	
Inga hemmaboende barn				
Gift eller sammanboende				
Eget chefskap:				
Ledningsansvar för personal				
Ledningsansvar för verksamhet				
Din chef:				
Närmaste chef är kvinna				
Förbund	nej	ja	ja	ja
Antal individer	3 839	3 839	2 054	1 785

* Annan arbetsgivare är t.ex. Svenska Kyrkan.

Anm. Statistiskt säkerställda effekter på tioprocentnivån.

- Alla I betyder att hela urvalet analyseras.
- Alla II, samma urval som i Alla I, hänsyn tas även till om skillnaden beror på att man tillhör olika förbund.
- I de två sista kolumnerna presenteras separata resultat för kvinnor och män.
- Plus-/minustecken anger att faktorn ökar/minskar sannolikheten.
- Ja/nej anger om variabeln ingår i analysen eller inte.
- Tomma rader anger att effekten av resp. variabel inte är statistiskt säkerställd.

Bonus

I tabell 3 visas resultaten från analyserna av sannolikheten att ha bonus. I den första modellen (Alla I) ingår alla variabler utom förbundsvariablerna. Att vara kvinna minskar chansen att ha bonus. Ett jobb i privat sektor och jobb för "Annan arbetsgivare" ökar chansen, medan ett jobb inom kommuner och landsting minskar chansen, jämfört med ett jobb inom statlig sektor. Fast anställning ökar chansen för bonus. Till skillnad från analyserna av löneförmåner visar sig en av chefsvariablerna ha en statistiskt säkerställd effekt på sannolikheten att ha bonus: ledningsansvar för personal.

Även då man tar hänsyn till förbundstillhörighet kvarstår effekterna från de andra variablerna – också den negativa effekten av att vara kvinna. Vi kan med andra ord inte säga att skillnaden mellan kvinnor och män beror på att de har olika yrken. Sambandet mellan lön och bonus är även här positivt – ju högre lön desto större sannolikhet att ha bonus (visas ej i tabellen).

De separata analyserna av kvinnor och män visar att den negativa effekten av att jobba i kommun och landsting bara finns för män. Fast anställning ökar sannolikheten för att ha bonus enbart för män, vilket också var fallet för löneförmånerna. Det visar sig också att chefsansvar för personal är en positiv faktor enbart för män. För både kvinnor och män ökar chansen att ha bonus ju högre deras löner är (visas ej i tabellen).



De separata analyserna av kvinnor och män visar att den negativa effekten av att jobba i kommun och landsting bara finns för män.

Tabell 3. Faktorer som påverkar sannolikheten att ha bonus

VARIABLER	Alla I	Alla II	Kvinnor	Män
Kvinna	–	–	nej	nej
Ålder				
Ålder i kvadrat x 1000				
Anställningstid				
Huvudarbetsgivare				
Statlig sektor, referens				
Privat sektor	+	+	+	+
Kommun och landsting	–	–		–
Annan arbetsgivare *	+	+	+	+
Fast anställning	+	+		+
Arbetar deltid				
Arbetar ingen övertid				
Född i Sverige				
Inga hemmaboende barn				
Gift eller sammanboende				
<i>Eget chefskap:</i>				
Ledningsansvar för personal	+	+		+
Ledningsansvar för verksamhet				
<i>Din chef:</i>				
Närmaste chef är kvinna				
Förbund	nej	ja	ja	ja
Antal individer	3 839	3 839	2 054	1 785

* Annan arbetsgivare är t.ex. Svenska Kyrkan

Anm. Statistiskt säkerställda effekter på tioprocentnivån.

- Alla I betyder att hela urvalet analyseras.
- Alla II, samma urval som i Alla I, hänsyn tas även till om skillnaden beror på att man tillhör olika förbund.
- I de två sista kolumnerna presenteras separata resultat för kvinnor och män.
- Plus-/minustecken anger att faktorn ökar/minskar sannolikheten.
- Ja/nej anger om variabeln ingår i analysen eller inte.
- Tomma rader anger att effekten av resp. variabel inte är statistiskt säkerställd.

Avslutning

Denna analys visar att löneförmåner är ojämnt fördelade mellan kvinnor och män inom Sacoförbunden. Skillnader beror dock till stor del på att kvinnor och män arbetar inom olika yrken, det vill säga det finns inga oförklarade skillnader i förekomsten av löneförmåner. Men det framgår inte vilken typ av löneförmåner den anställda har, så vi vet inte på basis av denna studie om det finns värdemässiga skillnader i förmånerna mellan kvinnor och män.

Resultaten visar att bonus också är en löneform som är ojämnt fördelad mellan kvinnor och män, även när hänsyn tas till olika bakgrundsfaktorer. Rent värdemässigt vet vi att denna löneform kan vara väldigt stor. Därför är det viktigt med fördjupade analyser av skillnader i bonus och andra typer av prestationslöner. Bonus är en löneform som kan förstärka redan befintliga skillnader mellan kvinnor och män. För lönestatistiken är detta en utmaning.

Källförteckning

Granqvist, Lena (1997) Sidoförmåner – skillnader mellan kvinnor och män, i I. Persson och E. Wadensjö (red), *Kvinnors och mäns löner – varför så olika?* SOU 1997:136, Fritzes, Stockholm.

Granqvist, Lena (1998) *A study of fringe benefits. Analysis based on Finnish micro data*, doktorsavhandling i nationalekonomi, Dissertation Series, no. 33, Institutet för social forskning, Stockholms universitet.

Granqvist, Lena (2009) Inte bara lön. En studie av akademikernas löneförmåner och bonus. Sacos rapportserie.

Granqvist, Lena, och Ståhlberg, Ann-Charlotte (2002) De nya avtals- och tjänste pensionerna: Ökad jämställdhet – men fortfarande sämre för kvinnor, *Pensionsforum*.

Granqvist, Lena, Selén, Jan och Ståhlberg, Ann-Charlotte (2005) The gender earnings gap and human capital: does earnings-related insurance cover matter?, Forskningsrapport, Institutet för social forskning, Stockholms universitet.

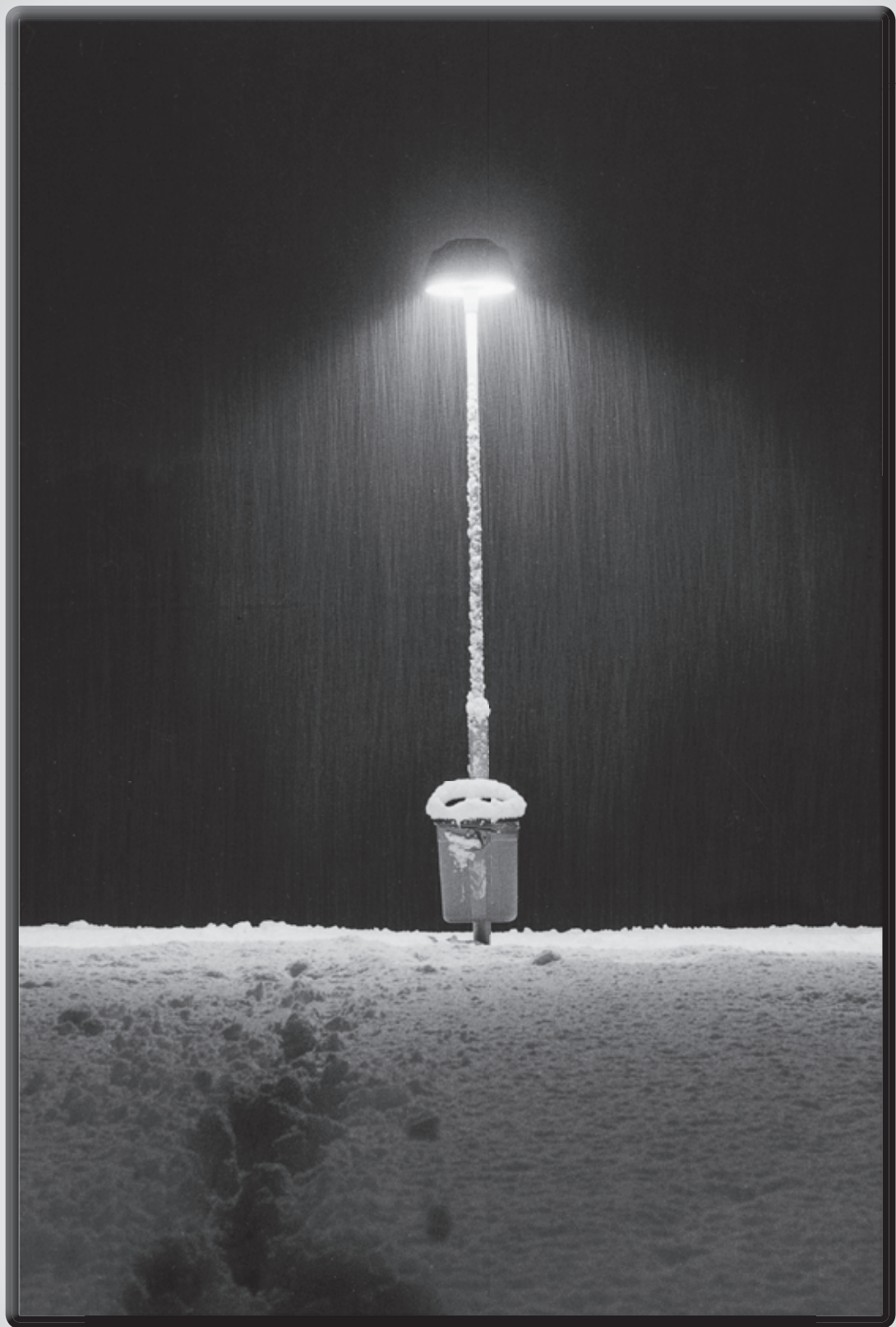
Granqvist, Lena och Regnér, Håkan (2006) *Lön*, Pocketbiblioteket nr. 17, SNS Förlag, Stockholm.

Granqvist, Lena och Regnér, Håkan (2007a) Chefen, lönesamtalet och jag. *Sacos rapportserie*.

Granqvist, Lena och Regnér, Håkan (2007b) Globaliseringen och akademikernas arbetsmarknad. *Sacos rapportserie*.

Granqvist, Lena och Regnér, Håkan (2008) Decentralised wage formation in Sweden. *British Journal of Industrial Relations*, vol 46, nr 3, september.

Röster om facket och jobbet. Friheter och förmåner i arbetet. Rapport 4 av 7, LO 2007.



Falska eller äkta kvinnopotter

INGEMAR GÖRANSSON



Finns det löner som är fel? Självklart, konstigt vore det väl annars. Problemet är att avgöra vilka löner som är fel, av vilka orsaker och om och hur det kan förändras. Tanken med den här skriften är att diskutera om det finns felaktiga löner som grundar sig på kön. I just det här kapitlet diskuteras om lönepolitiken – i form av förhandlingar om nya kollektivavtal – kan vara ett botemedel.

Vilka löner som betalas är beroende av många olika faktorer. Olika faktorer har olika betydelse för olika grupper inom olika arbetsplatser, organisationer och delarbetsmarknader. Det vimlar av intresseståndpunkter där olika grupper framhåller att deras situation är orättvis och att just deras löner är fel. Intresset ljuger aldrig.

1. Hierarki. Studier av löner och lönestrukturer visar att i en organisation är hierarki den helt avgörande aspekten för relativlönerna. Högre lön är kanske den viktigaste signalen för att visa på beslutsmakt.
2. Utbud och efterfrågan. Arbetsmarknaden är en marknad, därför har utbud, och efterfrågan/lönebetalningsförmåga betydelse för relativlönerna.
3. Avkastning. I teorin är personer ekonomiskt rationella även vid val av utbildning och yrke. Lön kan därför ur en aspekt ses som en avkastning på individens investering i utbildning.
4. Makt. På arbetsmarknaden organiserar sig både köpare och säljare i mer eller mindre starka karteller för att nå ett annat pris på arbetet, andra löner, än de som marknaden ger.



INGEMAR GÖRANSSON,
Barn av LM:s huvudfabrik i Midsommarkransen och -68. KTH/m 1967. Metall 1982–1992 och sedan dess på LO. Utredare kring hur man köper och säljer arbete i vårt land. Skrivit delar av sex fackliga kongressrapporter, samordnat sex avtalsrörelser.



Män är gynnade, kvinnor förfördelade ur nästan alla synvinklar. Kvinnor tjänar i alla yrken och under hela livet mindre än män, per timme på grund av lägre lön, per månad på grund av mer deltid och över livet på grund av kortare livsarbets tid.

5. Insats/svårighet. Mot dessa orsaker ovan och kanske några till som skapar skillnader i relativlönerna, står uppfattningen att lönen ska vara en ersättning för den insats personen gör, stå i proportion till arbetets värde och arbetets svårighet. I någon mening bör lönen vara ersättning för mödan. Denna uppfattning innebär att orsaken till korrekta löneskillnader ska stå att finna i själva arbetet och endast där.

Många undersökningar har försökt analysera skillnaderna mellan mäns och kvinnors löner. Vanligast är då att med statistiska metoder försöka eliminera alla andra orsaker såsom skillnader i ålder, i utbildning och i de uppgifter som finns om arbetet. Trots detta kvarstår då en skillnad som är betydligt mindre för arbetare än för tjänstemän. Det är en restpost som inte går att eliminera, eftersom underlaget för beräkningarna är begränsat eller bristfälligt trots att det kan finnas andra systematiska skillnader mellan män och kvinnor. Denna restpost blir då det slutliga måttet på skillnaderna mellan mäns och kvinnors löner – så långt de går att statistiskt beskriva.

Orättvisor mellan män och kvinnor

Men den stora orättvisan mellan män och kvinnor är en annan. Skillnaderna mellan mäns och kvinnors villkor på arbetsmarknaden är uppenbara. Män är gynnade, kvinnor förfördelade ur nästan alla synvinklar. Kvinnor tjänar i alla yrken och under hela livet mindre än män, per timme på grund av lägre lön, per månad på grund av mer deltid och över livet på grund av kortare livsarbets tid.

I den inre fackliga debatten är ett vanligt argument utifrån ett arbetsplatsperspektiv att på våra arbetsplatser gäller "lika lön för lika arbete". Det finns inga skillnader i lönesystem och fördelning av löneökningar som gör skillnad på män och kvinnor. Kön saknar betydelse för lönen och slutsatsen blir då att det råder jämställdhet på arbetsplatserna och ändå... skillnaderna är uppenbara om perspektivet vidgas till hur arbetet fördelas mellan män och kvinnor, på en könsdelad arbetsmarknad och på könsdelade arbetsplatser.

Ett patriarkalt samhälle som det svenska bygger på en djupt

rotad arbetsdelning mellan män och kvinnor, med olika ansvar för produktion och reproduktion. Arbetsgivare är inte alltid, men i de flesta fall rationella. Deras slutsats blir då att det är mer lönsamt att satsa på männen, ge dem fler chanser eftersom sannolikheten är större att de kan ta dem, chanser som leder till karriär. Och eftersom hierarki är den viktigaste grunden för lönesättningen ger det männen högre löner. Men chans till karriär är inte en kollektivavtalsfråga.

Arbetsmarknaden är könsdelad på flera sätt, några av de viktigaste är:

1. Kvinnor arbetar i större utsträckning i skattefinansierad verksamhet. Intäkterna till verksamheten är då svagt kopplade till verksamheten som sådan. Det betyder att betalningsförmågan, modet att beskatta folket, är lägre än i verksamheter med direkt koppling mellan arbete och intäkt. Professionaliseringen av hemarbetet har till stora delar skett genom en utbyggnad av skattefinansierad verksamhet, även efter en privatisering av ägandet, och utförs av kvinnor.
2. Om kapitalintensiteten i en verksamhet är hög är kapacitetsutnyttjandet avgörande för lönsamheten. Om förädlingsvärdet ligger högt är låga kassationskostnader avgörande. I bägge fallen har den direkta arbetskraftskostnaden liten eller försumbar betydelse. Den andra könsdelningen på arbetsmarknaden är att män arbetar i kapitalintensiv och högförädlade verksamheter, kvinnor i arbetsintensiva arbeten där lönekostnaden är avgörande för lönsamheten.
3. En tredje könsuppdelning av arbetsmarknaden är att det är vanligare att kvinnor arbetar i yrken, som även betraktade utifrån perspektivet insats/svårighet ska vara lägre avlönade. Dessa kvinnor är då "rätt" men lågt avlönade. Vissa arbeten tillhör männen och andra ges åt kvinnorna.
4. En fjärde uppdelning är att män i större utsträckning arbetar på större arbetsplatser och kvinnor på mindre inom tjänstesektorn. Det påverkar gruppernas maktpositioner och möjligheter att förhandla fram högre relativlöner.

”
Ett patriarkalt samhälle som det svenska bygger på en djupt rotad arbetsdelning mellan män och kvinnor, med olika ansvar för produktion och reproduktion.



Under "den gamla goda tiden" från 50-talet och framåt, genomförde Sverige under trettio år den kraftigaste relativlöneförändring som genomförts i något modernt land.

Men inget av allt detta som beror på den könsdelade arbetsmarknaden är en kollektivavtalsfråga. Vad blir då kvar av kampen för jämställdhet i lönepolitiken och i förhandlingarna om nya kollektivavtal?

Facklig lönepolitik och låglönesatsningar

Sant marknadsinriktade ekonomer svarar omedelbart att ingenting blir kvar. Deras syn är att kollektivavtalen inte kan påverka lönerelationer mellan till exempel män och kvinnor, det sker helt på marknaden. Att i avtalen ha regler om någon form av fördelning av löneökningarna för att påverka lönestrukturen och försöka ändra relativlönerna är bara som att kasta en stor sten i en tunna vatten. Det skvalpar och skvätter ett tag men snart stillnar ytan, allt är som det var, men på en högre nivå.

Och även om inte andra anställda kräver kompensation så tvingas ändå arbetsgivarna att av marknadsskäl återställa alla lönerelationer till dem som var. Regler om fördelning av löneökningarna ökar bara lönekostnaderna, försvagar konkurrenskraften och driver upp inflationen, räntorna och arbetslösheten. Arbetsgivare och arbetstagare är alla marknadens fångar. Så långt den marknadsinriktade ekonomen.

För de många arbetsgivare som ständigt söker argument för att köpa arbetsfreden till lägsta möjliga pris är dessa ekonomers argument välkomna, vare sig arbetsgivarna tror att de är sanna eller inte. Det är mindre viktigt, bara avtalen blir så låga som möjligt. Det är en tydlig intresseståndpunkt för en arbetsgivare som, om än osann, är värd respekt.

Och historien visar att den är osann. Under "den gamla goda tiden" från 50-talet och framåt, genomförde Sverige under trettio år den kraftigaste relativlöneförändring som genomförts i något modernt land. Hemarbetande kvinnor kom ut på arbetsmarknaden och kraftiga satsningar på dessa de lägst avlönade skapade en lönestruktur som var och fortfarande är unik.

Facklig lönepolitik och ändrade relativlönerna

Historien förskräcker, tyvärr. Mer omfattande försök att skapa metoder och regler för planerade relativlöneförändringar, för-

utom låglönesatsningar, har misslyckats. De två viktigaste försöken var VIMA-kommitténs arbete inom verkstadsindustrin på 70-talet och försöken med en svårighetsgraderad lönestatistik på 80-talet. Ingen av dessa seriösa satsningar har satt något varaktigt spår i dagens lönebildning.

Systematisk arbetsvärdering har åter blivit aktuellt efter lagstiftningen mot diskriminering. Parterna och Arbetsdomstolen behöver ett verktyg för att analysera arbeten och lönerelationer på arbetsplatsen. Men tanken har aldrig varit att ett system med så kallad könsneutral systematisk arbetsvärdering skulle kunna användas för jämförelser mellan arbeten hos olika arbetsgivare, än mindre för arbeten inom olika branscher.

Orsaken är att ett arbetsvärderingssystem försöker fånga in tre av variablerna ovan som påverkar lönerelationer, hierarki kallas då ansvar, avkastning kallas då utbildningskrav och insats/svårighet kallas belastning och svårighet.

Men variablerna utbud och efterfrågan/betalningsförmåga samt makt, just de som skiljer arbetsgivare, arbetsplatser och branscher åt ingår inte i ett arbetsvärderingssystem. Dessa system kan därför aldrig bli ett verktyg för mer jämställda löner mellan olika arbetsplatser eller branscher.

Kvar till lönepolitiken och kollektivavtalen blir då att försöka påverka de strukturella felaktigheter som finns mellan arbetsplatser och mellan branscher.

Utgångspunkten är då att de felaktiga skillnader som finns mellan mäns och kvinnors löner är koncentrerade till arbeten, arbetsplatser och branscher som domineras av kvinnor. Den könsdelning som finns på arbetsmarknaden och på arbetsplatserna skapar i ett nästa steg felaktiga skillnader i lön. Det är med den utgångspunkten en av de viktigaste orsakerna till att lönerna inte är jämställda.

I den meningen är felaktigheterna två, först vad gäller fördelningen av arbetsuppgifter och därefter hur vissa arbetsuppgifter är för lågt lönesatta på grund av kvinnodominansen.

Det är denna, den andra felaktigheten som är en kollektivavtalsfråga.

”—————
Kvar till lönepolitiken och kollektivavtalen blir då att försöka påverka de strukturella felaktigheter som finns mellan arbetsplatser och mellan branscher.



Lösningen blev att förbunden enades om att utöver ett krontals/procentpåslag skulle kravet räknas upp med, som det kallades, en särskild kvinnopott värd knappt en procent inom branscher med lågt löneläge och hög kvinnoandel.

LO:s medlemsförbund och 2007 års avtalsrörelse

Inför varje avtalsrörelse ska LO:s styrelse framlägga förslag till förbunden om hur den kommande avtalsrörelsen bör genomföras. Under de senaste sex större avtalsrörelserna, från 1993 och framåt, har LO och förbunden försökt utveckla något som kallas "Samordnade förbundsförhandlingar". Detta är sedan kongressen våren 2008 stadgereglerat. Från och med avtalsrörelsen 2001 har det funnits en strävan att också samordna kraven med tjänstemannaförbunden inom industrin, då SIF och Civilingenjörsförbundet.

Den centrala delen i samordningen är att LO:s styrelse till LO:s representantskap lägger fram förslag om "Gemensamma krav inför..." och att förbunden efter beslut i representantskapet förkastar eller antar dessa krav som sina egna.

Det traditionella lönekravet är lika stora höjningar av lönen på varje arbetsplats i kronor per heltidsanställd. Efter samordningen med tjänstemännen har kravet formulerats som lägst x kronor per månad och heltidsanställd dock lägst y procent. Det innebär en låglönesatsning på arbetsplatser med ett genomsnittligt förtjänstläge under en viss brytpunkt lika med x/y.

Inför avtalsrörelsen våren 2007 fördes under lång tid, mer än ett år, diskussionerna om förbunden kunde utveckla sin gemensamma lönepolitik och också ställa krav på löneökningar som skulle bidra till minskade skillnader mellan män och kvinnor, eller mer korrekt mellan kvinno- och mansdominerade arbetsplatser och branscher.

Lösningen blev att förbunden enades om att utöver ett krontals/procentpåslag skulle kravet räknas upp med, som det kallades, en särskild kvinnopott värd knappt en procent inom branscher med lågt löneläge och hög kvinnoandel.

Kravet på löneökningar byggde således på två variabler, löneläge inom avtalsområdet och andel kvinnor. Detta att kraven framställdes som beroende av två variabler har av en del efteråt, något sarkastiskt, kommit att kalla för LO:s räkneshurra.

Utfallet i förhandlingarna för åren 2007, 2008 och 2009 kom att närmast på pricken överensstämma med de samordnade kraven inom LO. Avvikelsen är mindre än 100 kronor/månad

i löneökning för hela treårsperioden, mindre än en promilles avvikelse per år i förhållande till det som förbunden enats kring.

Arbetsgivarna hävdade i stället envist att i stort sett alla avtal innehöll lönekostnadsökningar på 10,2 procent, i alla branscher och på alla arbetsplatser under tre år. Och detta trots att många avtal innehöll helt andra löneökningar.

Falska kvinnopott

I de samordnade kraven inom LO kom satsningen på mer jämställda löner att kallas för jämställdhetspott eller kvinnopott. Det är dock felaktiga begrepp och det är djupt olyckligt att de nu är etablerade. Detta kommer att försvåra den framtida diskussionen mellan LO och förbunden om hur politiken för jämställda löner kan utvecklas i framtiden.

En pott är ett förhandlarord som betyder att det centrala avtalet levererar en viss summa pengar till varje arbetsplats, en lägsta löneökning, som ska fördelas mellan de anställda i lokala förhandlingar på arbetsplatsen. Pott som i poker, det är något som ligger på bordet och som det ska förhandlas om.

Men felaktigheten är att LO:s samordnade krav innehöll ingen kvinnopott eller jämställdhetspott. Kravet var olika stora löneökningar mellan avtalsområden, men däremot inga krav på olika stora löneökningar till arbetsplatserna inom olika avtalsområden beroende på andel kvinnor. Den falska kvinnopotens storlek berodde bara på löneläget – inte på andelen kvinnor på arbetsplatsen.

Ett exempel gör detta tydligt. Inom blandad industri är andelen kvinnor kring 20 procent. Inom handeln är andelen kvinnor kring 60 procent. Siffrorna är inte exakta utan tjänar som exempel. Men både inom industrin och inom handeln finns det arbetsplatser med hög och med låg andel kvinnor. Om en dominans av kvinnor leder till ett lägre och felaktigt löneläge borde det rimligen gälla kvinnodominerade arbetsplatser både inom industrin och inom handeln. Och omvänt. Mansdominerade arbetsplatser inom både industrin och inom handeln borde ses som lika gynnade.

”—————
I de samordnade kraven inom LO kom satsningen på mer jämställda löner att kallas för jämställdhetspott eller kvinnopott. Det är dock felaktiga begrepp och det är djupt olyckligt att de nu är etablerade.



En sådan regel i kollektivavtalen eller övergångsbestämmelserna kommer att ge olika löneökningar till alla arbetsplatser beroende på löneläge och kvinnoandel, men samma löneökning oberoende av avtalsområdets löneläge och kvinnoandel.

Detta synsätt borde leda till äkta kvinnopotter, det vill säga olika stora löneökningar inte bara till olika avtalsområden beroende på andel kvinnor, utan också olika stora löneökningar till olika arbetsplatser beroende på kvinnoandelen på just den arbetsplatsen.

Men i sitt första försök till satsningar på mer jämställda löner enades förbunden inte om detta. Endast i ett fall införde ett LO-förbund äkta kvinnopotter i AVTAL2007 och det var Svenska Pappersindustriarbetareförbundet. Andelen kvinnor i branschen är låg utom vid vissa bruk som tillverkar konsumentprodukter. Där är det mer av manuellt efterarbete och detta utförs ofta av kvinnor. Vid dessa pappersbruk är kvinnoandelen högre och löneläget tydligt lägre. Parterna inom pappersindustrin kom därför överens om att pottens storlek för varje pappersbruk skulle vara beroende av löneläget och av andelen kvinnor på varje enskilt bruk.

Äkta kvinnopotter

En äkta kvinnopott skulle kunna formuleras på följande sätt:

Ett löneutrymme om x kronor per månad och heltidsanställd plus y kronor per månad och heltidsanställd multiplicerat med andelen heltidsanställda kvinnor på arbetsplatsen ställs till de lokala parterna förfogande för fördelning mellan de anställda.

En sådan regel i kollektivavtalen eller övergångsbestämmelserna kommer att ge olika löneökningar till alla arbetsplatser beroende på löneläge och kvinnoandel, men samma löneökning oberoende av avtalsområdets löneläge och kvinnoandel. Det ger lika förutsättningar för alla förbund att stödja förslaget eftersom det kommer alla arbetsplatser lika till del inom alla avtalsområden.

Dessutom blir precisionen i satsningen på jämställdhet större. Med en mindre sten i tunnan går det att åstadkomma en större effekt på jämställdheten.

Lägstalöner eller kvinnopotter

Denna konstruktion med falska kvinnopotter där två arbetsplatser inom olika avtalsområden, men med samma löneläge

och samma andel kvinnor, skulle kräva och ha rätt till olika stora löneökningar var och är inte rättvis men framförallt inte logisk utifrån LO:s syn på konsekvenserna för löneläget av kvinno- och mansdominans. Detta var en, av kanske flera invändningar från IF Metall och några andra förbund inom industrin som var tveksamma till LO:s och majoriteten av de övriga förbundens krav inför AVTAL2007.

Det alternativ som dessa förbund formulerade mot slutet var att i stället skulle avtalens lägslöner höjas mer än utgående löner, en kraftigare låglönesatsning således. Det skulle minska skillnader mellan mäns och kvinnors löner inom LO-grupperna men det påverkar inte jämställdheten utifrån synsättet att kvinnodominerade branscher/arbetsplatser är felavlönade just på grund av kvinnodominansen.

Men skillnaderna består...

I dagarna, när detta skrivs i september 2008, har sammanställningarna av löneutvecklingen 2006 till 2007 blivit klar. Den visar att kvinnors och mäns löner ökar lika mycket, till och med någon tiondel mer för männen inom LO grupperna.

Betyder det att satsningen på mer jämställda löner har varit verkningslös och saknat betydelse?

Frågan går inte att besvara, ingen vet vad resultatet blivit om den satsning som LO-förbunden gjorde inte hade blivit av, kanske hade skillnaderna mellan männens och kvinnornas löneökningar blivit än större till männens fördel.

Ett andra skäl till varför frågan inte går att besvara är att det är ett långsiktigt och tålmodigt arbete att förändra lönerelationer. Att utvärdera resultatet efter ett enda år låter sig inte göras. Det finns ständigt så många andra strukturella förändringar på arbetsmarknaden som påverkar genomsnittslönerna både upp och ner.

Men en orsak till att genomslaget inte blivit större är den låga träffsäkerheten i den jämställdhetssatsning som gjordes. Det gäller dels avsaknaden av en äkta kvinnopott, men också att arbetsgivarna under de senaste tio åren gjort stora framryckningar i att ta kontroll över lönesättningen på arbetsplatserna i namn av individuell lönesättning.



En arbetsplats med många kvinnliga arbetare inom ett avtalsområde med totalt få kvinnor är lika förfördelad som en arbetsplats med många kvinnliga arbetare inom ett avtalsområde med många kvinnor.

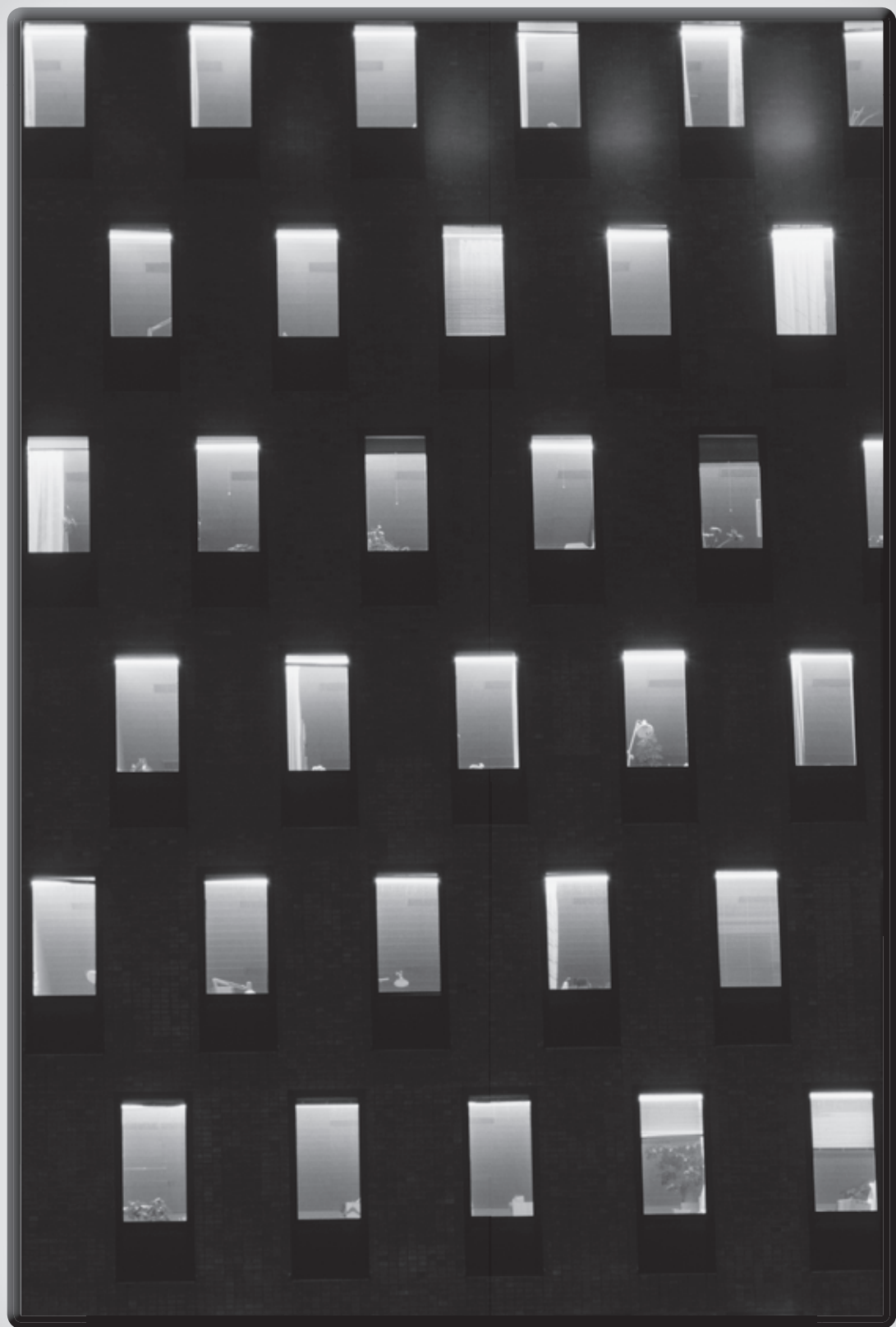
... om inte ...

Om kollektivavtalen och lönepolitiken ska kunna vara ett långsiktigt stabilt och effektivt instrument för att påverka relativlönerna mot ökad jämställdhet krävs att konstruktionen gäller lika för alla förbund. En arbetsplats med många kvinnliga arbetare inom ett avtalsområde med totalt få kvinnor är lika förfördelad som en arbetsplats med många kvinnliga arbetare inom ett avtalsområde med många kvinnor.

Dessutom måste träffsäkerheten mot anställda på arbetsplatser och på avdelningar inom arbetsplatser med stor kvinnodominans öka. Det kan ske genom äkta kvinnopotter i riksavtalen och tydligare anvisningar från förbunden till lokalombudsmän och klubbar om hur den äkta kvinnopotten bör fördelas i de lokala förhandlingarna.

Att formulera en framtida facklig lönepolitik som löser detta är en förutsättning för att det ska vara möjligt att nå bred enighet mellan förbunden för ökad jämställdhet på arbetsmarknaden. Och det är i sin tur en förutsättning för att vinna framgång mot arbetsgivarnas ovilja mot alla former av relativlöneförändringar med kollektivavtalen som verktyg.

Om förbunden inte kan enas om en mer utvecklad modell för mer jämställda löner, äkta kvinnopotter, är risken stor att kravet på jämställda löner går förlorat. Då ramlar det tillbaka till krav på högre löneökningar till de lägst avlönade eller till krav på extra höjningar av avtalens lägstlöner.



Jämställda löner

– en fråga för parterna och/eller staten?

AV INGEMAR HAMSKÄR



Förändringar kan inte enbart dirigeras fram uppifrån, eftersom det är i mötet mellan människor på arbetsplatsen som basen i förändringsarbetet ligger.

Det räcker inte att en princip om likabehandling är lagfäst, den måste införlivas i det praktiska arbetet. Arbetsmarknadens parter bör ha mandat att kunna behandla alla frågor som uppstår på arbetsplatsen mellan arbetsgivare och arbetstagare inom ramen för lagstiftningen.

Förändringar kan inte enbart dirigeras fram uppifrån

För ganska många år sedan var jag med och tog emot en vietnamesisk delegation bestående av ett antal regeringsföreträdare. De hade kommit till Sverige efter freden 1975 för att studera vår folkrörelse, däribland svensk fackföreningsrörelse. De var intresserade av vilka faktorer som staten vidtagit för att stimulera fram en så stark och demokratisk fackföreningsrörelse som den svenska. Organisationsgraden var då 85 procent i Sverige med ett internationellt sett högt arbetskraftsdeltagande från bägge könen. När jag med ungdomlig entusiasm berättade att denna höga organisationsgrad och livaktiga folkrörelse i stora drag berodde på en fri, obunden och demokratisk rörelse uppbyggd underifrån av dessa medlemmar utan inblandning av staten så häpnade mina besökare. Jag underströk att statens roll i Sverige är begränsad till att lagstifta om vissa grundläggande rättsregler på arbetsmarknaden och att ge parterna likställda förutsättningar att fullfölja sin uppgift att brett



INGEMAR HAMSKÄR

är chefsjurist på TCO sedan 1995. Dessförinnan har han bl.a. varit förbundsjurist hos SKTF, byrådirektör hos JämO och sekreterare i Arbetsdomstolen. Ingemar Hamskär var TCO:s ledamot i Jämställdhetsnämnden samt expert i diskrimineringskommittén. Han är ledamot i ett flertal arbetsgrupper inom Europafacket och sitter som TCO:s ledamot/expert i ett flertal statliga utredningar – han var bl.a. TCO:s ledamot i Lavalutredningen.

” —————
Staten kan inte ensamt uppifrån dirigera fram djupgående förändringar i människors och företags/institutioners attityder eller beteenden.

företräda sina medlemmar på den marknad där arbetstagarna ställer sin arbetskraft till arbetsgivarnas förfogande och där fackföreningar och arbetsgivare förhandlar och träffar kollektivavtal om löner och anställningsvillkor. Därtill nämnde jag vår utbyggda gemensamma sektor med generell välfärd inkluderande bland annat en kraftfull föräldraförsäkring och väl fungerande barnomsorg. Jag berättade också om en stark svensk kvinnorörelse med krav på förändring och svenska män som åkte på mansläger för att bearbeta sin mansroll. Det senare medförde att det häpnade allt mer. Jag är inte övertygad om deras tilltro till den egna statsapparatusens förmåga hade fått sig någon allvarligare knäck av min vision – jag blev måhända mer betraktad som ett nordiskt exotiskt inslag.

När jag blev ombedd att skriva denna betraktelse om jämställda löner tänkte jag på denna gamla episod med de häpna vietnameserna i början av min arbetsrättsliga bana. Det känns som mycket länge sedan, men mitt svar då tycker jag fortfarande är lika relevant. Staten kan inte ensamt uppifrån dirigera fram djupgående förändringar i människors och företags/institutioners attityder eller beteenden. Sådana förändringar växer fram underifrån i mötet mellan människor. Det samma gäller bra och långsiktigt hållbara rättsregler i lagstiftning. Så är det även med jämställdhetslagen och EU:s rättsregler för jämställda löner och principen om ”lika lön för lika arbete”. De likabehandlingsprinciper som vi återfinner här handlar inte enbart om mänskliga rättigheter på pappret. Principerna – även om de haft andra namn – har tillika sedan mycket lång tid tillämpats i praktiken och har en djup folklig förankring i vår arbetsmarknadsmodell och i vårt land. Våra kollektivavtal vilar t.ex. på en likabehandlingsprincip, liksom grunderna för anställningsskyddslagen (LAS).

Det har i stort sett likadant ut när det gäller bristen på jämställdhet i samhället i stort och på jämställda löner sedan jag började min yrkesbana på JämO i början av 1980-talet. Samma trista mönster genomgående; Kvinnor har generellt sett lägre genomsnittslön än män i samma yrkesgrupp, samma åldersgrupp

och med samma utbildningsnivå. Även lönespridningen är mindre för kvinnor. Det handlar till dels om ren och skär lönediskriminering.

Verktygen för att komma till rätta med dessa förhållanden varierar på nationell nivå, bransch- eller sektorsnivå, lokal nivå respektive i den privata sfären. Min betraktelse nedan rör främst de löneskillnader som uppstår på lokal nivå för det är där de ”drabbade” arbetstagarna finns av kött och blod – kvinnor och män. Det är också på den här nivån som lagen (staten) kommer in i bilden och kollektivavtalen (parterna). Har man detta i åtanke förstår man att diskrimineringslagar och kollektivavtal inte ensamt kan komma åt osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Det innebär inte att man inte ska använda dem.

Den svenska arbetsmarknaden

Vi vet att många kvinnor i dag har en felaktig lön i förhållande till sin kompetens och de krav arbetet ställer. I den offentliga debatten brukar man säga att kvinnors löner är 16 procent lägre än mäns. Det är den genomsnittliga löneskillnaden på hela arbetsmarknaden. Skillnaderna varierar i olika sektorer. Skillnaderna beror på en mängd faktorer som yrke, ålder, utbildning, arbetstid och på vilket arbetsställe som arbetet utförs. Beaktas dessa faktorer krymper den genomsnittliga oförklarliga löneskillnaden till cirka 5 procent. Den officiella lönestatistiken duger emellertid inte när det gäller att ge svar på frågan om det förekommer lönediskriminering i lagens mening på den enskilda arbetsplatsen. Frågan är också om hur stor del av siffran för påstådd ”lönediskriminering” som innefattar en felaktig individuell lönesättning (utan att vara diskriminerande i lagens mening). Enligt min bedömning är felaktig individuell lönesättning det större kvantitativa problemet och lönediskriminering det mindre. Lönediskriminering är emellertid kvalitativt sett ett stort problem, eftersom det är en mänsklig rättighet att inte bli diskriminerad och i siffran 5 procent handlar det om lönediskriminering i alldeles för många fall – på vissa arbetsplatser en högre andel fall och i andra en mindre.

”—————
Enligt min bedömning är felaktig individuell lönesättning det större kvantitativa problemet och lönediskriminering det mindre.



Hur kul är det att ha en sådan dom i sin CV – även om man vinner målet. Det torde vara något som många arbetstagare funderar över innan de drar igång en domstolsprocess.

Att kalla något för lönediskriminering innebär att frågan har en juridisk lösning i domstol. Gör man det vårdslöst riskerar man att göra jämställdhetsarbetet en otjänst och att fokus och förhoppningar riktas felaktigt mot staten och domstolar i stället för mot den egna arbetsgivaren och det fackliga arbetet mot osakliga, orättvisa och felaktigt satta individuella löner. Oavsett etikett är dock status quo i bägge dessa fall fullständigt oacceptabelt för mig som facklig företrädare. Men det är värre än så. Lönegapet mellan män och kvinnor har även bestått över tid.

Lönediskrimineringstvister provas i sista hand av Arbetsdomstolen, AD. Vi har förhållandevis få lönediskrimineringstvister i domstolen. Det beror på olika faktorer. Lika lön för lika arbete är enligt min mening inget stort problem – det löser parterna. Även frågor som i övrigt vid ett första påseende kan se ut som lönediskriminering, t.ex. felaktig lönesättning löses i stor utsträckning mellan parterna. När det gäller lönesättningen för likvärdigt arbete är det mer komplicerat. Det är svåra och tungrodda mål som en arbetstagare ska föra mot sin nuvarande och framtida arbetsgivare. Ett mål i domstol är en tvist där man har misslyckats att enas efter förhandlingar såväl lokalt som centralt och där kanske motsättningarna snarare ökat än minskat efter den strandade lokala twisteförhandlingen. På grund av lagreglernas konstruktion och den individuella lönesättningen skapas incitament för arbetsgivaren att skjuta in sin argumentering på bristande personlig förmåga hos arbetstagaren i fråga. Hur kul är det att ha en sådan dom i sin CV – även om man vinner målet – torde vara något som många arbetstagare funderar över innan de drar igång en domstolsprocess.

Domstolens uppgift är inte att sätta lön utan att pröva om lönediskriminering föreligger enligt lag och praxis. De normer som domstolen måste ha för att hänga upp sin prövning på, i dessa och andra diskrimineringstvister, formuleras ute på arbetsplatserna. Normerna får naturligtvis inte i sig vara diskriminerande. Några absolut styrande normer torde man inte hitta i kollektivavtalen i dag. De centrala kollektivavtalen innehåller i stor utsträckning, precis som lagen, däremot klart uttalade förbud mot osakliga löneskillnader och regler om att sådant

ska åtgärdas om man upptäcker det. Flera avtal föreskriver att kartläggning och analys ska göras av löneskillnader inom det egna avtalsområdet och att därmed osakliga löneskillnader kan undanröjas inför efterföljande lönerevisioner. Det är till och med så att vissa av avtalen går längre i sina krav på lönekartläggning än lagens bestämmelser.

Lönesättningen är individuell på tjänstemannaområdet – vilket innebär att arbetsgivaren har ett stort inflytande, liksom den allmänt rådande uppfattningen om vilka faktorer som styr lönesättningen för ett individuellt arbete och vilka sakliga skäl som kan förklara en löneskillnad. Om normer utvecklas i partsamverkan, till exempel om vad som är lika respektive likvärdigt arbete, minskar det rättsliga utrymmet för diskrimineringen i arbetslivet. Utan sådana normer ökar utrymmet för chefen, eller en ansiktslös marknad, att vara den som i princip sätter lönen. En individuell lönesättning – vilket jag är för – innebär att det alltid kommer att finnas löneskillnader även om det är fråga om lika eller likvärdigt arbete. Skillnaderna ska bero på arbetets krav och individens förutsättningar att utföra arbetet, inte till exempel det kön man har som arbetstagare.

Det arbetsplatsnära arbetet mot osakliga löneskillnader har intensifieras över tid. Vi kan se tydliga avtryck av det i kollektivavtalen och i Medlingsinstitutets årliga redovisningar. Att motverka osakliga löneskillnader är ett omfattande och ”grått fackligt vardagsarbete” i samverkan med arbetsgivaren, som kräver uthållighet över tid. Det är viktigt att understryka att ett bra kartläggningsarbete och ett planmässigt jämställdhetsarbete synliggör löneskillnaderna. Därmed ökar möjligheterna att bedöma om löneskillnaderna är sakliga eller inte, så att de osakliga kan rättas till.

Det är i mötet mellan människorna på arbetsplatsen som basen i förändringsarbetet ligger

Fackföreningsrörelsen växte fram som en proteströrelse bland de människor i arbetslivet som ville motverka ojämlika partsrelationer och förhindra att arbetstagare behandlades illa och utsattes för godtycklig behandling. Om någon diskriminerades

”
Att motverka osakliga löneskillnader är ett omfattande och ”grått fackligt vardagsarbete” i samverkan med arbetsgivaren, som kräver uthållighet över tid.

” —————
Med hjälp av diskrimineringslagarna kan vissa kränkande åtgärder och beteenden angripas där kollektivavtal inte fått genomslag och annan arbetsrättslig lagstiftning inte räcker till.

genom sämre lön och anställningsvillkor så var det ett hot mot hela den fackliga idén. Alla människors lika värde och rätt, kravet på rättvisa och skydd mot godtycke har därför varit grunden för fackföreningsrörelsens arbete. Fackliga verktyg för att främja dessa mål har framförallt varit kollektivavtalet kompletterat med generell arbetsrättslig skyddslagstiftning. Det är viktigt att skapa insikt om att dessa verktyg även i dag är viktiga medel för att motverka diskriminering och osaklig behandling i arbetslivet. En arbetsplats där det föreligger diskriminerande strukturer och kränkande särbehandling strider t.ex. mot det arbetsmiljörättsliga regelverket.

Under senare år har vi därutöver fått nya verktyg i form av ett antal diskrimineringslagar som förbjuder diskriminering av individer som tillhör olika grupper i arbetslivet. Diskriminering i arbetslivet är numera förbjuden p.g.a. kön, nationalitet, etnisk tillhörighet/religion, sexuell läggning, funktionshinder, deltidarbete och visstidsanställning. I början av detta år fick vi nya grunder i form av könsöverskridande identitet och ålder. Vi har även ett nyligen antaget EU-direktiv innefattande en likabehandlingsprincip avseende lön för uthyrda arbetstagare visavi den som gäller i inhyrarföretaget. Dessa nya verktyg är enligt min mening mycket värdefulla som komplement till gällande kollektivavtal och generell skyddslagstiftning. Med hjälp av diskrimineringslagarna kan vissa kränkande åtgärder och beteenden angripas där kollektivavtal inte fått genomslag och annan arbetsrättslig lagstiftning inte räcker till. Diskriminering innebär i princip att man blir osakligt särbehandlad i förhållande till en norm och att det finns ett orsakssamband till någon av de skyddade diskrimineringsgrunderna. En felaktig lön är alltså i sig inte diskriminerande i lagens mening. Lagstiftningen förhåller sig neutral till normen som sådan om den inte är diskriminerande i sig.

Diskrimineringslagstiftningen är således inget effektivt verktyg för att komma åt förhållanden där alla blir lika dåligt behandlade av arbetsgivaren d.v.s. där normen i sig är orättvis.

Det förtjänar att understrykas att lönefrågan är en intressefråga mellan arbetsmarknadens parter. Med detta följer även

ett ansvar för att lönebildningen är välfungerande d.v.s. att den kan åstadkomma jämställda löner mellan kvinnor och män. Det viktigaste verktyget för det är kollektivavtal och fackliga företrädare och organisationer som kan hävda och utveckla kollektivavtalets innehåll. Problemen med osakliga löneskillnader beror i huvudsak på en segregerad arbetsmarknad, ”befattningsdiskriminering” eller för få kvinnliga chefer samt värderingsskillnader mellan manligt respektive kvinnligt dominerande yrken. Begränsningen med våra kollektivavtalssystem (som i och för sig är helt naturlig) är att parterna endast disponerar över sitt eget avtalsområde. Samverkan över kollektivavtalsgränserna (eller en utvidgning av kollektivavtalsgränser) är en utmaning som fackföreningsrörelsen måste ta ett större ansvar för att utveckla, så att vi ska kunna ta värdefulla steg mot det som kallas relativa lönejusteringar d.v.s. ändra lönerelationen mellan kvinnor och män. De branschanpassade överenskommelser som finns behöver utvecklas – t.ex. i större utsträckning ge konkret vägledning till de lokala parterna.

På sikt är det inte hållbart att skapa allt fler lagar med en omfattande och detaljrik reglering. Om reglerna ska kunna användas effektivt på arbetsplatserna måste de vara enkla och tydliga. Arbetsgivare och fackliga företrädare utan djupare juridiska kunskaper måste kunna förstå lagstiftningen och tillämpa den korrekt. För att få ett genomslag på arbetsplatserna måste reglerna kunna hanteras inom det vanliga arbetsrättsliga förhandlingssystemet. Genom kollektivavtal och förhandlingar mellan de närmast berörda löses ofta problemen snabbt och effektivt. Vid en jämförelse med statlig tillsyn och övervakning och individuella domstolsprocesser uppvisar vårt förhandlingssystem en stor effektivitet. Insikterna om det brister tyvärr. De arbetsgivare som saknar lokala fackliga motparter och kollektivavtal bör helt enkelt se till att skaffa sig det. Kollektivavtal och förhandlingsöverenskommelser blickar framåt, ger den enskilde upprättelse och är systemrättande i verksamheten. Onödig detaljreglering i lagstiftning hämmar kollektivavtalsutveckling, då det minskar det förhandlingsbara utrymmet och därmed partsautonomin.

”
Onödig detaljreglering i lagstiftning hämmar kollektivavtalsutveckling, då det minskar det förhandlingsbara utrymmet och därmed partsautonomin.

”
Om diskrimineringsfrågorna hänvisas till att i huvudsak handläggas av statliga ombudsmän och domstolar kommer arbetet inte att bli särskilt framgångsrikt.

Det räcker inte heller att en likabehandlingsprincip är lagfäst, den måste även införlivas i det praktiska arbetet

Domstolsprövning kan ibland vara den enda vägen för att få upprättelse för individen och vägledning för kollektivet, men kan aldrig vara eller bli den huvudsakliga vägen för att komma åt den diskriminering som finns på arbetsplatserna. Samtidigt ska man komma ihåg att en effektiv och materiellt bra diskrimineringslagstiftning skapar incitament för avtalslösningar. Det är mycket viktigt. Ett framgångsrikt arbete för allas lika värde och rätt och mot diskriminering bygger framförallt på att människors invanda attityder och beteenden förändras. Det kräver tid och förutsätter kontinuerlig diskussion och opinionsbildning samt ett ifrågasättande av invanda mönster. Som ett yttersta påtryckningsmedel behövs effektiva påföljder för den som gör sig skyldig till diskriminerande handlingar, men det aktiva och förebyggande arbetet är det viktigaste om vi vill nå resultat.

Om arbetet mot diskriminering ska bli framgångsrikt fordras det att frågorna förs ut till de enskilda arbetsplatserna. Det är där den största delen av det förebyggande arbetet mot diskriminering måste ske. Därför är det av avgörande betydelse att arbetsmarknadens parter ges en central roll i lagstiftningen så att den kraft som finns i partssamarbetet ute på arbetsplatserna utnyttjas på bästa sätt. Om diskrimineringsfrågorna hänvisas till att i huvudsak handläggas av statliga ombudsmän och domstolar kommer arbetet inte att bli särskilt framgångsrikt. Det är därför viktigt att de aktiva lagreglerna inte motverkar kollektivavtalslösningar där arbetsmarknadens parter ges frihet att mer konkret reglera hur det aktiva arbetet mot diskriminering ska ske i branschen eller på arbetsplatsen. Detta är enligt min mening ett stort problem med dagens diskrimineringslagstiftning och dess tvingande reglering av aktiva åtgärder. I den nya lagen som trädde i kraft i början av detta år ändras inte det, samtidigt som lagens regler för att motverka lönediskriminering kraftigt försämrats.

Det räcker inte heller att en likabehandlingsprincip är lagfäst, den måste även införlivas i det praktiska arbetet. För att få igång

ett bättre arbete ute på arbetsplatserna är det viktigt att samhället tillför resurser för ett sådant arbete, exempelvis för utbildning av arbetsgivare och fackliga företrädare på arbetsplatserna i diskrimineringsfrågor. Här återstår mycket att göra. Det är t.ex. oansvarigt av regeringen att sjösätta stora komplicerade och delvis oklara regelsystem som den nya diskrimineringslagstiftningen utan riktade utbildningsinsatser till dem som ska tillämpa dem. Man sviker därmed de grupper som man särskilt säger sig värna – t.ex. arbetsgivarföreträdare i små och medelstora företag

Jämställdhetslagens krav

Enligt 10 § jämställdhetslagen – som upphörde vid årsskiftet – skulle arbetsgivaren varje år kartlägga och analysera dels bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren, dels löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Syftet med bestämmelsen var att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män. Det ligger enligt paragrafen i arbetsgivarens skyldighet att bedöma om förekommande löneskillnader har ett direkt eller indirekt samband med kön. Bedömningen ska särskilt avse skillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika, men också skillnader mellan en grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och en grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat.

Arbetsgivaren ska alltjämt – men inte årligen – upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen. Arbetsgivarens skyldighet att samverka med facket är vidare än att upptäcka och åtgärda fall av diskriminerande löneskillnader – det handlar även om att förhindra uppkomsten av osakliga löneskillnader.

Diskrimineringslagen innehåller såväl förbud mot lönediskriminering som ett antal bestämmelser om målinriktat arbete



Det är t.ex. oansvarigt av regeringen att sjösätta stora komplicerade och delvis oklara regelsystem som den nya diskrimineringslagstiftningen utan riktade utbildningsinsatser till dem som ska tillämpa dem.



Enligt min uppfattning krävs för ett effektivt och optimalt arbete mot osakliga löneskillnader att lagens aktiva åtgärder görs semidispositiva d.v.s. att de kan branschanpassas och ersättas av kollektivavtal.

med lönefrågor (aktiva åtgärder). Avsikten med konstruktionen är att de båda delarna ska förstärka varandra. De aktiva åtgärderna är alltså tvingande d.v.s. reglerna skapar inga incitament till kollektivavtalsreglering. En arbetsgivare som ändå skriver på ett kollektivavtal riskerar dubbla påföljder, såväl vite som skadestånd. Bryter en arbetsgivare mot lagens aktiva åtgärder kan den statliga Ombudsmannen eller, i andra hand, den fackliga organisationen ta ärendet till nämnden mot diskriminering. Sanktionen är därvid vite – d.v.s. statliga ”böter” om man inte fullgör det man åläggs. Skulle reglerna ligga i kollektivavtal skulle tvisten, i likhet med andra arbetstvister, prövas i domstol (AD) samt sanktionen för avtalsbrott vara skadestånd. Att det i dag trots denna kontraproduktiva konstruktion i diskrimineringslagen träffas kollektivavtalsregler som rör aktiva åtgärder för att motverka lönediskriminering visar vilket stort underliggande medlemstryck det finns i frågan.

Lika lön för lika eller likvärdigt arbete kräver årligt planmässigt arbete

Enligt min uppfattning krävs för ett effektivt och optimalt arbete mot osakliga löneskillnader att lagens aktiva åtgärder görs semidispositiva d.v.s. att de kan branschanpassas och ersättas av kollektivavtal. Arbetet mot diskriminering i arbetslivet är en facklig kärnfråga och det aktivt förebyggande arbetet på arbetsplatsen är grundläggande och den viktigaste beståndsdelen i arbetet mot såväl felaktig orättvis lönesättning som diskriminering i lagens mer inskränkande mening. Genom att komma åt felaktiga normer och tillämpningar kommer man också åt diskrimineringen. Det är alltså på det förstnämnda som fokus bör ligga i det arbetsplatsnära arbetet.

Bakgrunden till mitt förslag om semidispositiv lagstiftning är att jag menar att detta skulle var mycket positivt för arbetet mot diskriminering och för att främja likabehandling. Jag anser att reglerna blir mer effektiva och tillämpas i högre utsträckning om parterna fritt kan träffa kollektivavtal i en fråga. Därmed ökar också resurserna för att kontrollera efterlevnad väsentligt genom alla de lokala fackliga förtroendevalda som finns på

många arbetsplatser, det vill säga förtroendevalda som i sin tur får stöd från förbundens centrala experter. Men för att avtal ska komma till stånd visar all erfarenhet att det måste vara möjligt för avtalsparterna att utforma egna regler för hur arbetet ska bedrivas, särskilt vad gäller det aktiva förebyggande arbetet.

En semidispositiv lagregel bör i första hand utformas på det gängse sättet där det är tillåtet att avvika från lagregeln både ”uppåt och nedåt” med hänsyn till de förhållanden som gäller i branschen i kollektivavtal på förbunds nivå. Avtalen bör således ligga centralt för att garantera kvalitet och det ansvarstagande som lagregeln lägger på partsystemet. Det är min övertygelse att parterna kommer att leva upp till ett sådant ansvar. Det visar om inte annat dagens ambitioner på detta område såsom de redovisas av Medlingsinstitutet. En alternativ regleringsmodell – mer försiktig samt processinriktad – skulle kunna vara att ange att det är tillåtet att genom kollektivavtal på förbunds nivå möjliggöra lokala avvikelser från annars tvingande regler om aktiva åtgärder i den nya diskrimineringslagen, om åtgärderna sammantaget håller en kvalitet minst motsvarande lagens regler. Medlingsinstitutet skulle om de i sitt arbete – mot förmodan – upptäckte att ambitionsnivån sänkts i kollektivavtalen i förhållande till lagens krav – ha skyldighet att ta upp överläggningar med de aktuella parterna. Skulle det bli resultatlöst återstår det ytterst som vanligt för lagstiftaren, efter Medlingsinstitutets årliga rapport om avtalsrörelsen, lönebildningen och jämställdheten, att ingripa.

En sådan ny ordning skulle enligt min mening vitalisera det aktiva förebyggande partsarbetet på detta område och förskjuta ansvaret från staten till partssystemet d.v.s. där det hör hemma enligt min mening. Vi skulle sannolikt få mer skarpa avtal om samordnad årlig lönekartläggning och analys kopplad till parternas lönerevision, regler om en utvecklad jämställd arbetsorganisation, kompetensutveckling, ett skydd/främjanderegler för föräldralediga med mera.

En sådan nyordning skulle också skapa en mer ändamålsenlig arbetsfördelning mellan Ombudsmannen och arbetsmarkna-

” —————
En sådan ny ordning skulle enligt min mening vitalisera det aktiva förebyggande partsarbetet på detta område och förskjuta ansvaret från staten till partsystemet d.v.s. där det hör hemma enligt min mening.

”
Det är parterna själva som har bäst kännedom om förhållandena inom det egna avtalsområdet.

dens parter. Ombudsmannen skulle kunna koncentrera sitt arbete till de arbetsplatser där kollektivavtal på området saknas, och i övrigt ha en mer renodlad tillsynsfunktion och ha rollen som pådrivare och samarbetspartner. Det har påpekats att det är olämpligt att inom samma myndighet ha både en rådgivande och pådrivande roll samt en ”besträffande” då man tar den felande parten till statlig nämnd med yrkande om ett vitesföreläggande eller stämmer för brott mot diskrimineringsförbudet med yrkande om skadestånd i domstol. En renodling av den nya Ombudsmannens olika roller vore enligt min mening önskvärd.

En sådan ny ordning skulle också ansluta till den naturliga ordningen på svensk arbetsmarknad innebärande att de avtalslutande parterna på arbetsmarknaden själva förutsätts ta ansvar för träffade kollektivavtal utan inblandning av statsmakterna. Det är parterna själva som har bäst kännedom om förhållandena inom det egna avtalsområdet. Avtalsformen gör det möjligt att anpassa de aktiva åtgärdsreglerna – utan att de minskar i styrka och effektivitet – till de förhållanden som råder i branschen. Det är i partsförhandlingarna som storlek och fördelning av löneökningar, liksom rättelser av diskriminerande eller felaktiga lönesättningar, görs bäst och inte i statliga organ.

En sådan nyordning skulle underlättas om lagen i sig skapar incitament för förhandlingar och bra och kvalitativa kollektivavtal på detta område. Hur är det med det?

Den nya urvattnade diskrimineringslagen

En ny sammanhållen diskrimineringslag trädde i kraft den 1 januari i år. Det aktivt förebyggande arbetet på arbetsplatsen är, som jag tidigare nämnt, grundläggande och den viktigaste beståndsdel i arbetet mot diskriminering. När jag granskar den nya lagen finner jag skäl till oro över att fokus riskerar att förflyttas från det arbetsplatsnära förebyggande arbetet mot diskriminering till domstolsprövning av redan inträffad diskriminering. Att slå in på en sådan väg är enligt min mening djupt

olyckligt. Inte bara för individen, utan även för arbetsgivarnas verksamhet och för samhället.

Den 1 januari i år tystnade JämO som röst för jämställdhet och ersätts av en ny diskrimineringsombudsman som förutom kön ska ha tillsyn över sex andra diskrimineringsgrunder. Detta sker samtidigt som jämställdhetslagen upphör som egen arbetsrättslig lagstiftning och blir en del av en ny diskrimineringslag täckande sju diskrimineringsgrunder och ett antal olika samhällsområden. Samtidigt som detta sker försämras innehållet materiellt sett i den nya sammanslagna lagen när det gäller arbetet för jämställdhet mellan kvinnor och män. Lagen försvagar kvinnornas ställning i arbetslivet och motverkar arbetet mot löne- och villkorsdiskriminering på grund av kön. Det handlar enligt min mening om fem faktorer:

1. Lagens karaktär av att vara könsneutral förstärks. Den tidigare jämställdhetslagen anger uttryckligen att lagen i första hand ska stärka kvinnors ställning på arbetsmarknaden. Det är en målsättning som har sin grund i den könsmaktsordning som de facto föreligger i samhället i stort men som är särskilt synligt i arbetslivet. Regeln har tagits bort i de nya lagen.
2. Aktiva åtgärder d.v.s. det förebyggande jämställdhetsarbetet på arbetsplatsen, som tidigare lagstiftare medvetet lyft fram som kärnan i jämställdhetsarbetet i lagens inledning, har flyttats tillbaka i den nya lagen medan det tvingande lagskyddet och domstolsprocessen lyfts fram. Bägge delarna av lagstiftningen är förstås viktiga – men ändringen är olycklig, då det i förening med andra lagregler tonar ned betydelsen av arbetet med att undvika att någon blir diskriminerad, till förmån för domstolsprövning av en redan inträffad diskriminering.
3. Planmässig lönekartläggning är det viktigaste instrumentet för att motverka lönediskriminering mellan kvinnor och män. Trots det så sänks ambitionen och kraven på arbetsgivaren i den nya lagen genom att kartläggning/analys/handlingsplan endast behöver ske vart tredje år mot tidigare krav på årliga åtgärder – och avsevärt fler



Lagen försvagar kvinnornas ställning i arbetslivet och motverkar arbetet mot löne- och villkorsdiskriminering på grund av kön.



Sammantaget med att JämO har lagts ned riskerar dessa förändringar att jämställdhetsarbetet gå i baklås. Det är mycket allvarligt.

företag än tidigare slipper helt dessa krav, genom att tröskelvärdet för skyldighet att upprätta handlingsplan höjs från 10 arbetstagare till 25.

4. Även kraven på jämställdhetsplan sänks i den nya lagen genom att dessa endast behöver göras vart tredje år mot tidigare årligen samt att tröskelvärdet höjs på samma sätt som för handlingsplanen för att komma tillrätta med osakliga lön- och villkorsskillnader.
5. Behovet av opinionsbildning för jämställdheten lyfts bort för den nya gemensamma ombudsmannen i den nya lagen. Vad det kommer att konkret betyda är oklart men oroande enligt min mening.

Sammantaget med att JämO har lagts ned riskerar dessa förändringar att jämställdhetsarbetet gå i baklås. Det är mycket allvarligt. Jämställdhetsarbetet har varit en paradgren för Sverige och i vårt arbete för mänskliga rättigheter. Att det viktiga arbetet prioriteras ned för att arbetsgivarnas behov av regelförenkling ska prioriteras upp är milt sagt magstarkt – det handlar trots allt om mänskliga rättigheter i arbetslivet. Det blir inte heller bättre av att detta regelförenklingsarbete har sin grund i en mycket bristfällig och kritiserad Nutek-rapport från 2006 där effekterna av arbetsrättsliga lagar, såsom jämställdhetslagen, kostnadsberäknades.

Ett systemskifte är inte önskvärt!

Det finns de som är övertygade om att lösningen på diskriminerande löner är ökad statlig inblandning. De som förespråkar en sådan brukar hänvisa till länder på andra sidan Atlanten men bortser då i frågan att deras modeller och därmed utgångspunkter är helt andra än våra. Det vill säga system med lagstadgade minimilöner, företagsvisa kollektivavtal och myndigheter med starka mandat att ingripa i partsförhållanden. Nya lagar eller förslag med sådan inriktning är i realiteten ett hot om systemskifte och inget annat. Det är olyckligt om vissa enskilda frågor ska brytas ut från parternas ansvar och läggas under statlig tillsyn på arbetslivsområdet, om skälet endast är att t.ex. en diskrimineringslag (vars tillämpningsområde staten bestäm-

mer) kan läggas till grund för det aktuella rättsliga anspråket. Ett och samma handlande från arbetsgivaren kan nämligen samtidigt vara ett brott mot diskrimineringslag, kollektivavtal och anställningsskyddslag m.m. Frågorna hör med andra ord ihop och bör även hanteras så d.v.s. ihop från "ax till limpa". Arbetsmarknadens parter bör därför ha mandat att kunna behandla alla frågor som uppstår på arbetsplatsen mellan arbetsgivare och arbetstagare inom de ramar som tvingande lagstiftning sätter upp t.ex. diskrimineringslagens tvingande diskrimineringsförbud. En annan utveckling riskerar att innebära att arbetet mot diskriminering och för likabehandling försämras, parternas roll försvagas och att samarbete och förhandlingar ersätts av ett amerikanskt eller engelskt domstolssystem där advokaternas plånböcker är de enda vinnarna. Finns det någon med djupare kunskaper om svensk arbetsmarknad som vill ha ett sådant systemskifte?



Utbildning – ett sätt för kvinnor att närma sig männens löner?

AV ÅSA LÖFSTRÖM



Kvinnorna har inte bara hunnit i kapp männen vad gäller eftergymnasial utbildning, de har också gått om. Eftersom utbildning fortfarande är en viktig hörnsten när lönen sätts är detta av intresse när man diskuterar varför det fortfarande finns ett lönegap mellan män och kvinnor.

I en värld med regler som styr hur arbetsmarknadens parter ska arbeta och där öppenheten i förhandlingsprocessen är stor borde utrymmet för osaklig lönesättning vara litet. Sverige med sin höga organisationsgrad, både i fackföreningar och i arbetsgivarorganisationer, kan därför förväntas ha goda förutsättningar för att löner och lönerelationer mellan yrken och mellan könen också är sakligt grundade. Att det inte är så enkelt har dock framgått på olika sätt, inte minst i många studier som gjorts inom området. Den skepsis som speciellt kvinnorna haft anledning att visa gentemot parterna och deras vilja att garantera korrekta löner har också sin historiska förklaring. En *kvinnornas lönehistoria* där också fackens och arbetsgivarnas kvinno-syn genom tiderna granskades närmare skulle säkert ge ökad förståelse till just kvinnornas skepsis. Om vi nöjer oss med en kortare tillbakablick kan vi konstatera att så sent som på 1960-talet var det exempelvis fullt möjligt att betala olika lön till kvinnor och män trots lika arbete.



ÅSA LÖFSTRÖM

är docent i national-ekonomi vid Umeå Universitet. Hon har i sin forskning behandlat olika arbetsmarknadsrelaterade områden, exempelvis löneskillnader mellan könen, den könsuppdelade arbetsmarknaden och hur den ekonomiska situationen påverkar fertilitetssiffrorna.

”
När det dessutom visade sig att kvinnors arbeten var systematiskt lägre betalda än likvärdiga arbetsuppgifter för män väcktes ett nytt krav, nämligen krav på ”lika lön för likvärdiga arbeten”.

År 1960 kom arbetsmarknadens parter överens om likalöneprincipen, d.v.s. att lika lön skulle utgå för lika arbete oavsett kön. Att det gjordes var möjligen ett sätt att förekomma en ratificering av ILO-konventionen om ”lika lön för lika arbete”. Detta hjälpte dock inte utan den antogs ändå, år 1962, och därmed sattes punkt för den lönedebatt som pågått under hela 1950-talet.¹ Övergångstiden sattes till fem år och år 1965 skulle alla avtalsområden omfattas av principen. Att ersätta de separata lönetarifferna för kvinnor och män med en enda tariff var knappast något större problem. En gemensam tariff uppfattades självklart som positivt men det var ingen garanti för att slutresultat blev ”lika lön”.

Ett av argumenten under 1950-talets debatt för varför kvinnor skulle ha lägre lön var deras ”handikapp”. Ett handikapp som följde av att de också var mödrar, hade familj och omsorgsansvar. I och med avskaffandet av de separata tarifferna var det argumentet inte längre gångbart, men trots detta innebar den nya löneprincipen ingen fullständig seger för kvinnorna. En gemensam lönetariff kunde också separera kvinnor och män. Det visade sig nämligen i hur kvinnor och män fördelade sig på den gemensamma löneplanen där kvinnor oftare hamnade på den nedre halvan och män på den övre. Även om den gemensamma lönetariffen inte avskaffade kvinnolönerna kan man ändå konstatera att en stor förtjänst med den nya ordningen blev att kvinnolönefrågan kom att stanna på dagordningen. Sett i backspegeln kan man också säga att det blev startskottet på den *nya* lönediskussionen med kvinnliga förtecken som pågått sedan dess.

Kvinnolön eller likalön

I takt med att efterfrågan på arbetskraft steg och fler och fler kvinnor blev en permanent del av arbetskraften blev det exempelvis uppenbart att det var väldigt sällan som kvinnor och män utförde ”lika arbete” och därför inte heller hade ”lika lön”. När det dessutom visade sig att kvinnors arbeten var systematiskt

1 FN-organet International Labour Organization (ILO) antog denna löneprincip år 1951.

lägre betalda än likvärdiga arbetsuppgifter för män väcktes ett nytt krav, nämligen krav på *"lika lön för likvärdiga arbeten"*. Detta blev en "ögonöppnare" för många. Kravet innebar nämligen att arbeten och deras innehåll skulle granskas närmare för att ta reda på vad som värderades och därmed belönades på arbetsmarknaden. Varför gav det mer i lönekuvertet att stå vid en maskin och producera "döda ting" än att arbeta på ett daghem med uppgift att fostra och sköta om "levande ting", d.v.s. barn, var en vanlig fråga som dryftades. Varför betraktades ett typiskt manligt industriarbete som "tungt och smutsigt" medan kvinnors jobb inom vården sågs som "lätt och rent"? Det saknades inte exempel som visade kontrasterna mellan arbeten som utfördes av kvinnor och män både vad gällde innehåll och ersättning.²

Lönesättningen var dock föga hjälpt av denna insikt, eftersom det ansågs finnas sakliga skäl för olika lön. Ett av dessa, kanske det som oftast lyfts fram i diskussionen, var att kvinnor och män inte bara hade olika jobb och arbetade på olika delar av arbetsmarknaden utan de hade också olika arbetsgivare. Medan kvinnorna var, och fortfarande är, rätt jämnt fördelade mellan privat och offentlig sektor så var, och är, majoriteten män koncentrerade till den privata sektorn. Att cirka hälften av alla kvinnor har kommunen, landstinget eller staten som arbetsgivare anses vara en lönemässig nackdel för dem. Det är sannolikt också den mest långlivade "myten" att kvinnors löner skulle vara högre om de inte "bara" hade offentlig sektor som arbetsgivare. Utvecklingen under 2000-talet har förvisso inneburit ett ökat antal (privata) arbetsgivare för kvinnor, som många har efterlyst, men utan att det gjort kvinnors lönekuvert speciellt mycket tyngre. En undersköterskas, ett sjukvårdsbiträdes eller en lokalvårdares lön är ungefär den samma oavsett vem arbetsgivaren är. Att sedan hälften av alla kvinnor redan arbetar i privat sektor, exempelvis inom handel, hotell och restaurang, kontor och service och har jämförelsevis låga löner tenderar man att

” —————
Det är sannolikt också den mest långlivade "myten" att kvinnors löner skulle vara högre om de inte "bara" hade offentlig sektor som arbetsgivare.

2 Det kanske mest omtalade exemplet i sammanhanget var där man frågade sig varför det ansågs lönemässigt mer värdefullt att vara *apuskötare* på Skansen än att vara *barnskötare* på ett daghem.

glömma bort när enbart den offentliga sektorns negativa effekt på kvinnors löner fokuseras.

Om nu "fler arbetsgivare" inte var den enkla och snabba lösning som många hade tänkt sig återstod ändå problematiken med "likvärdiga" arbeten. Är det möjligt att *jämföra olika arbeten* för att få veta om kvinnodominerade jobb är lägre värderade lönemässigt, än mansdominerade? Att jämföra en undersköterskas arbete med en brandmans, ett vårdbiträdes med en sopsåkars, arbetsuppgifter i den kvinnodominerade detaljhandeln med dem inom den mansdominerade partihandeln eller kanske kvinnliga juristers arbete inom familjerätten med männens inom affärsjuridiken har provocerat många. Andra har däremot sett det som ett sätt att få veta om det finns saklig grund för löneskillnaden.³

Värderingarnas betydelse i lönesättningen har alltid funnits där men frågan är om de ökat eller minskat. Det som talar för att de ökat är att nya värderingsfaktorer gjort vissa insteg. Utöver värderingar som kan relateras till "kvinnligt" och "manligt" kan sådana som exempelvis har med social kompetens och med utseende finnas med. Det finns studier på amerikanska data som funnit stöd för att det förekommer skönhetspremier (beauty premiums) i lönesättningen. Vid en given arbetsinsats har de som ser bättre ut högre lön än vad mindre "vackra" har.⁴ Att denna typ av värdering skulle förekomma i Sverige anser nog de flesta som uteslutet, men med den decentraliserade och individuella lönesättning som numera tillämpas kan det otänkbara bli möjligt även här.

3 "Arbetsvärdering" kallas denna metod och den handlar om att jämföra olika yrken utifrån ett antal indikatorer. Slutar värderingen "lika" då bör lönerna också vara rätt lika. Det betyder dock inte att lönen därmed är lika för varje enskild *individ* i det "värderade" yrket eftersom även andra faktorer spelar roll. I Sverige har flera sådana fall gått till Arbetsdomstolen för en bedömning. Ett känt exempel i Sverige är det s.k. barnmorskemålet i Örebro där en barnmorskas arbete jämfördes med en medicinteknikers för att se om den löneskillnad som förelåg kunde anses saklig.

4 Se t.ex. Hammermash & Biddle (1994), Mobius & Rosenblat (2006) och Lanteri & Novarese (2008).

Detta för oss över till den kanske största ändringen av lönesättningen som skett på svensk arbetsmarknad under senare tid – skiftet från centraliserade till decentraliserade löneförhandlingar. Den övergången startade i början av 1980-talet, intensifierades under 1990-talet och i dag äger de flesta löneförhandlingarna rum på förbunds nivå i kombination med förhandlingar på företags- och individnivå. Vad detta betytt för löneskillnaderna mellan kvinnor och män är ännu ett outforskat område. Det man kan konstatera så här långt är att könslönegapet påverkats väldigt lite. Detta utesluter dock inte att det finns kvinnor som höjt sina löner rejält, men eftersom många män också gjort det har avståndet dem emellan förblivit konstant. Den individuella lönesättningen har dock inte medfört ett minskat intresse för lönegapet mellan kvinnor och män, snarare tvärtom. Däremot har det sannolikt bidragit till att diskussionen blivit mer komplicerad därför att löneprocessen numera är mindre transparent jämfört med tidigare.

Oavsett vilken löneprincip som används är ändå *individernas samlade humankapital* den faktor som fortfarande är den enskilt viktigaste vid lönesättningen. Kortare utbildning och kortare arbetslivserfarenhet betyder lägre produktivitet jämfört med längre. Detta ska också avspeglas i olika lön och löneskillnader på arbetsmarknaden. De flesta uppfattar detta också som saklig grund för skillnader. Utbildning utgör en tung del av humankapitalet och här kan man nog påstå att det skett en smärre revolution sett ur kvinnors perspektiv. De har kontinuerligt ökat sitt humankapital och sedan tiotalet år har de också hunnit i kapp männen. Om humankapitalinvesteringar är viktiga vid lönesättningen är det självklart intressant att fundera över hur det påverkat löneskillnaderna mellan könen. Innan vi diskuterar den frågeställningen ska vi göra en kort tillbakablick på hur deras respektive utbildningsnivå förändrats sedan 1960-talet.

”Utbildningsrevolutionen” – en kort historik

Att ta *studentexamen* var ända fram till 1960-talets början främst en fråga för ungdomar från högre socialgrupper och bland dem främst unga män. Men så snart man hade beslutat att gymnasier skulle finnas i de flesta av landets kommuner påbör-

” —————
Däremot har det sannolikt bidragit till att diskussionen blivit mer komplicerad därför att löneprocessen numera är mindre transparent jämfört med tidigare.

” —————
I den internationella ranking som OECD gjorde 2003 hamnade också Sverige högt på listan, fjärde plats, när det gällde andel ungdomar med eftergymnasial utbildning.

jades en smärre revolution. Grunden till en mer jämlik och inte minst jämställd gymnasieskola var därmed lagd. Med ökad fysisk närhet till skolan och med inkomstprövade bidrag till familjer som saknade ekonomiska resurser var det färre familjer som tvingades ”välja ut” vem av barnen som skulle få bli student. När sedan gymnasiet reformerades i slutet av 1960-talet ökade antalet studenter än mer och i dag ser nog de flesta gymnasieskolan som en obligatorisk skolform.

Med 1992 års gymnasiereform blev också all gymnasieutbildning treårig (inklusive den yrkesinriktade) vilket i sin tur innebär att alla som avlagt examen också var behöriga för högre studier. Det senare kunde motiveras av arbetsmarknadsskäl (eftersom reformen kom vid en tidpunkt då arbetsmarknaden och svensk ekonomi gick in i en djup kris) men troligare är att det var såväl jämlikhets- som tillväxtskäl som låg bakom reformen.⁵

Det senare argumentet var rimligt med tanke på att idén om att starta *regionala högskolor* fick spridning i landet relativt tidigt. Även här var närhetsargumentet viktigt. Det var viktigt för att fånga upp *begåvningsreserven*, men också för ökad *ekonomisk tillväxt*, regionalt och nationellt. Högskoleutbyggnaden påbörjades på 1970-talet och gick in i ett mer intensivt skede under 1980- och början av 1990-talet.

Det ökade antalet studenter avsatte så småningom också spår i den gradvisa förändring som skedde i befolkningens utbildningsmässiga sammansättning. Mellan 1970 och 2003 ökade andelen av befolkningen i åldern 25–64 år med en gymnasial eller eftergymnasial utbildning från cirka 30 till 80 procent. I den internationella ranking som OECD gjorde 2003 hamnade också Sverige högt på listan, fjärde plats, när det gällde andel ungdomar med eftergymnasial utbildning.⁶ I figurerna 1 och 2 nedan framgår tydligt hur sammansättningen ändrats med av-

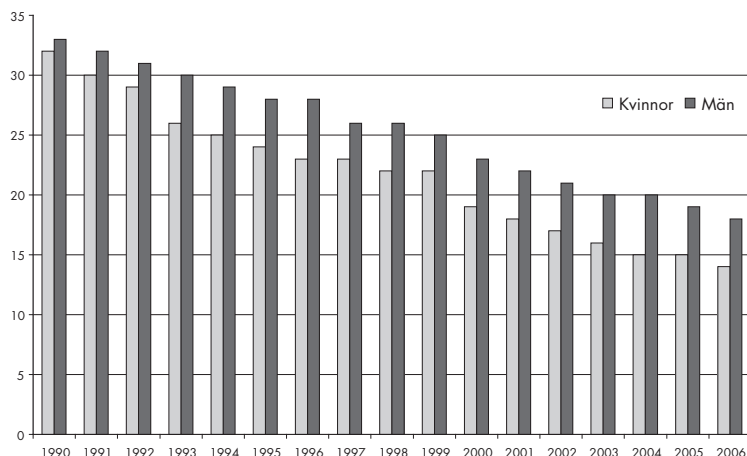
5 I dag finns förslag om att återgå till den tidigare ordningen då vissa gymnasieprogram inte gav behörighet till högskola/universitet.

6 Efter Kanada, Japan och USA.

seende på för- och eftergymnasial utbildning sedan början av 1990-talet.⁷

Av figur 1 framgår att andelen i befolkningen med enbart förgymnasial utbildning successivt sjunkit från över 30 procent år 1990 till cirka 15 år 2006. Samtidigt framgår att gapet mellan kvinnor och män ökat. Om andelen var ungefär lika stor i början av 1990-talet är det år 2000 en större andel män än kvinnor som enbart har förgymnasial utbildning.

Figur 1. Andel i åldersgruppen 25–64 år med förgymnasial utbildning olika år



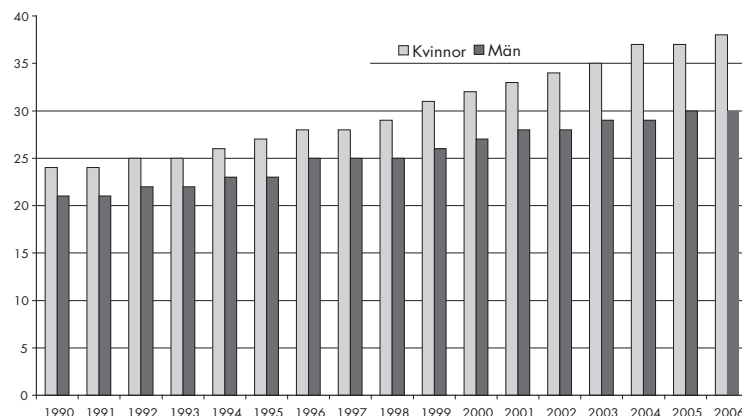
En förklaring till nedgången är att det handlar om en ren generationseffekt. Det är de äldre med den kortaste utbildningen (6–7 årig folkskola) som gradvis har lämnat den aktuella åldersgruppen (16–64 år). En annan är att när allt fler börjar se gymnasieskolan som en obligatorisk skolform, minskar antalet med enbart nioårig grundskola automatiskt. Det senare får i sin tur konsekvenser för den högre utbildningen. När fler examineras

7 (i) Förgymnasial utbildning 9 år eller mindre (ii) gymnasial utbildning är 2- eller 3 årig och (iii) eftergymnasial utbildning. I presentationen här förekommer två nivåer, (i) och (iii), eftersom de svarar för den största förändringen.

”
I mitten av 1990-talet var mer än hälften av alla studenter kvinnor, i dag är andelen drygt 60 procent.

från gymnasiet blir också fler behöriga till högre studier, vilket i sin tur betyder att allt fler också skaffar sig en eftergymnasial utbildning vilket framgår av figur 2.

Figur 2. Andel i åldersgruppen 25–64 år med eftergymnasial utbildning (exkl. forskarutbildning) olika år



År 1990 hade 21 procent av männen och 24 procent av kvinnorna i åldersgruppen 25–64 år en eftergymnasial utbildning (forskarutbildning ej inräknad). År 2006 var motsvarande siffror 30 respektive närmare 40 procent. Förutom den generella ökningen framgår också tydligt att skillnaden mellan kvinnor och män hela tiden ökat.⁸

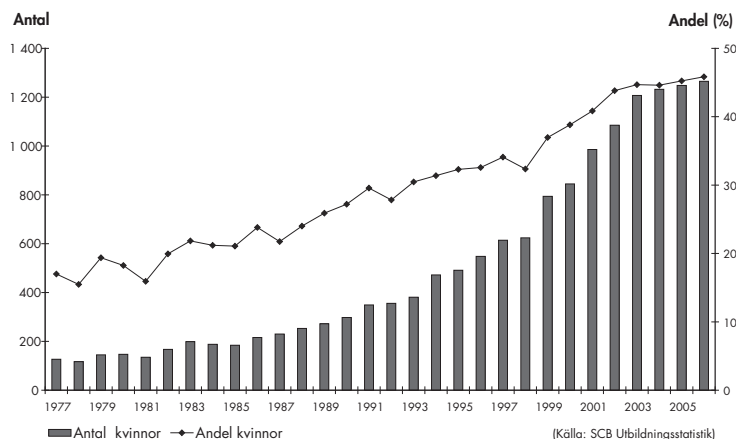
Sammantaget ger figurerna besked om hur kvinnorna inte bara *hunnit i kapp* männen utbildningsmässigt utan också *gått om*. I mitten av 1990-talet var mer än hälften av alla studenter kvinnor, i dag är andelen drygt 60 procent.⁹ Eftersom utbildning fortfarande är en viktig hörnsten i lönebestämningen är

8 Den eftergymnasiala utbildningen brukar delas in i två: Kortare (<3 år) och längre (3 år eller mer). Det är för den längre som ökningen varit störst under perioden: från 11 till 23 procent för kvinnor och från 11 till 17 procent för män. För den kortare eftergymnasiala utbildningen var ökningen för kvinnor två procentenheter till 15 procent och för män tre, till 13 procent.

9 www.hsv.se Läsåret 2006/07 var fördelningen bland studenterna 61 procent kvinnor och 39 procent män. Av nybörjarna vid högskolan var 57 procent kvinnor och 43 procent män och av dem som avlade examen detta läsår var 66 procent kvinnor och 34 procent män.

detta självklart intressant när man diskuterar varför vi fortfarande har ett könslönegap. För att ytterligare fylla på bilden av vad utbildningsrevolutionen de senaste decennierna har inneburit ska också den allra högsta utbildningsnivån – forskarutbildningen – belysas. I figur 3 framgår dels hur antalet kvinnor som avlagt *doktorsexamina* ökat sedan slutet av 1970-talet, dels hur andelen kvinnor har stigit.

Figur 3. Antal kvinnor och andel kvinnor av samtliga som avlade doktorsexamen respektive år under perioden 1977–2006



På trettio år, 1977 till 2006, tiofaldigades antalet kvinnor som avlade doktorsexamen, från 127 till 1 265, medan antalet män lite mer än fördubblades, från 620 till 1 494. Detta betyder att i dag utgör kvinnorna närmare 50 procent av dem som avlägger doktorsexamen vilket kan jämföras med knappt 20 procent i slutet av 1970-talet. En förklaring till ökningen är att antalet kvinnor som är *behöriga* för forskarutbildning kontinuerligt har ökat. En annan är utbyggnaden av forskarutbildningen som inneburit att *både* antalet kvinnliga *och* manliga forskarstuderande ökat. En tredje förklaring är att kvinnors möjligheter att göra karriär på tidigare helt mansdominerade områden, t.ex. inom akademien, förbättrats. En fjärde förklaring, relaterad till den föregående, är att antalet kvinnliga "förebilder" successivt har ökat. Så länge forskning och forskarkarriär sågs som en exklusiv manlig karriärbana var det få kvinnor som drogs till

” —————
Andelen över-
utbildade i Sverige
steg från cirka 15
procent år 1974
till 35 procent år
2000.

akademin, eller fick möjlighet att ens närma sig den. I takt med att deras antal ökat har emellertid allt fler dörrar öppnats och nu kan man nog också påstå att den kritiska nivån nåtts där fler och fler kvinnor ser en karriär baserad på forskarutbildning som både möjlig och uppnåelig.

Sammanfattningsvis kan vi således konstatera att de stora förändringar som skedde inom utbildningens område från 1960-talet och framåt varit betydelsefulla för alla grupper, inte minst för kvinnorna. Att den högre utbildningsnivån också avsatt spår i deras lönekuvert får vi anta är riktigt, men hur mycket och om avkastningen varit lika hög som för männen är den fråga som många varit, och fortfarande är, upptagna med. Är det så att den högre utbildningsnivån bland kvinnor endast haft marginell betydelse för att minska lönegapets storlek, då kan det vara hög tid att aktualisera frågan om överutbildning.

Överutbildning

Överutbildning kan definieras utifrån den obalans som uppstår på arbetsmarknaden när utbudet av arbetskraft har mer kunskaper, mer utbildning än vad som efterfrågas.¹⁰ Så länge antalet högutbildade i samhället var relativt få var risken för överutbildning liten, men den har ökat i takt med att gruppen vuxit.¹¹ Den forskning som gjorts i Sverige på ”över- och underutbildning” är relativt ny, men i de studier som har gjorts konstateras bland annat att fenomenet överutbildning är mer frekvent i dag än den har varit tidigare. Andelen överutbildade i Sverige steg från cirka 15 procent år 1974 till 35 procent år

10 Detta är inte detsamma som de tillfälliga obalanser som uppstår p.g.a. återkommande konjunktursvängningar.

11 En grupp som under de senaste decennierna också bidragit till att sätta strålkastarljuset på fenomenet *överutbildning* är invandrare med högre utbildning. I deras fall handlar det om att de ofta har arbeten och arbetsuppgifter som inte ligger i nivå med den utbildning de har från sitt hemland. I vissa fall råder faktisk skillnad mellan svensk och utländsk utbildning så att den senare måste kompletteras innan man får jobba i yrket, t.ex. som läkare och jurist. I andra fall kan det handla om helt andra saker, vid sidan av utbildningen, t.ex. bristande språkkunskaper eller att arbetsgivare har fördomar som innebär att många anställda blir klart överkvalificerade för sina arbeten.

2000. Andelen rätt matchade hade minskat under samma period från drygt 60 till cirka 45 procent. Risken att vara överutbildad befanns dessutom vara större för kvinnor i storstad och för män i offentlig sektor.^{12, 13}

Om obalansen är oberoende av kön är inte klarlagd men det finns anledning att tro att det existerar en inte obetydlig skillnad mellan kvinnor och män. En orsak till att kvinnor skulle löpa en större risk att vara överutbildade än män är att fler kvinnor än män deltar i högre utbildning i dag. En annan är att högre utbildning också är liktydigt med längre utbildning vilket i sin tur medför att etableringsåldern i arbetslivet stiger. För kvinnor som hunnit bli lite äldre och vill ha barn men ännu inte är etablerade på arbetsmarknaden kan det innebära att en del måste acceptera jobb som ligger under deras kvalifikationsnivå. Ett beslut som lönemässigt kan få långsiktigt (negativa) konsekvenser. En tredje förklaring är att kvinnor med barn och familj tenderar att vara mer geografiskt bundna, mindre rörliga, och på så sätt blir mer beroende av det utbud av arbetstillfällen som finns på den lokala arbetsmarknaden. En fjärde orsak slutligen är arbetsgivarnas attityder. Är deras uppfattning att kvinnor utgör en större "riskinvestering" än män, oavsett om de har barn eller ej, kommer det att diskvalificera många kvinnor från bättre betalda jobb eller positioner, trots att de har relevant utbildning och efterfrågade kvalifikationer.¹⁴

I nästa avsnitt ska jag återknyta till den tidigare ställda frågan hur de ovan presenterade förändringarna i utbildningsnivåer påverkat könslönegapet. Jag kommer att granska detta närmare med hjälp av enkel deskriptiv analys utifrån två aspekter: dels utbildningsnivå, dels inom vilken del av arbetsmarknaden de arbetar.

12 Se t.ex. Le Grand m.fl. (2004), Thålin (2006), Korpi & Thålin (2006), Böhlmark (2003). Internationella studier om överutbildning finns bl.a. presenterade i McGuiness, S (2006)

13 I slutet av 1990-talet formulerade regeringen en politisk målsättning om att 50 procent av varje årskull skulle finnas i högre utbildning senast vid 25 års ålder. En målsättning som rätt snart kom att ifrågasättas och i dag verkar ha försvunnit från agendan.

14 Med "risk" i detta sammanhang brukar främst åsyftas den frånvaro som följer med att få barn.



Det visade sig nämligen att kvinnors "avkastning" på humankapitalet inte sällan var lägre än mäns.

Utbildning – vägen till jämställda löner

Humankapitalteorin spelar stor roll när man ska förklara skillnader i lön mellan grupper på arbetsmarknaden, inklusive dem mellan kvinnor och män. Eftersom humankapitalet, uttryckt i termer av utbildning och arbetslivserfarenhet, går att objektivt mäta och kvantifiera var den allmänna uppfattningen att stora delar av lönegapet var sakligt grundat.¹⁵ Kvinnor hade både kortare utbildning och kortare arbetslivserfarenhet än män (i genomsnitt) och då förelåg *sakliga skäl* till det existerande könslönegapet. Men när analysen fördjupades och man jämförde kvinnor och män med *lika omfattande* humankapital och man fortsatt kunde konstatera att det fanns en löneskillnad komplicerades bilden. Det visade sig nämligen att kvinnors "avkastning" på humankapitalet inte sällan var lägre än mäns. Här öppnades också för flera "sakliga" förklaringar, t.ex. att kvinnor blev sjuksköterskor och män blev ingenjörer. Dessutom anställdes kvinnor i offentlig sektor och män i privat. Räckte inte det så kunde man lägga till att kvinnor fick barn och bildade familj. När det gäller det senare kan man göra den reflektionen, utifrån *kvinnors lönehistoria*, att barn och familj utgjort sakskalet för både kvinnors och mäns löner men alltid i olika riktning. Att ha barn och familj har lönemässigt aldrig varit en fördel för kvinnor medan det för män aldrig varit en nackdel, i alla fall så länge man hållit sig till den traditionella arbetsdelningen i hushållet.

Den forskning som länge bedrivits för att identifiera vilka faktorer som ligger bakom lönegapet har i många avseenden varit framgångsrik, men trots det är det många som hävdar att alla faktorer ännu inte är identifierade.¹⁶ Samtidigt har man börjat ifrågasätta dem som används. Individens familjeförhållanden

15 Med humankapital avses dels formell utbildning, dels arbetsrelaterad erfarenhet. Definitionen av "erfarenhet" är dock inte entydig. Sett ur ett könsperspektiv ställs ibland frågan om inte erfarenhet av hemarbete, med barn och familj, också borde inberäknas.

16 Ett exempel är det som tidigare nämnts om att individers utseende, storlek, sociala färdigheter etc. nu börjar ta plats i lönediskussionen och i löneanalysen.

förekommer ofta i löneanalyserna, men eftersom de inte är direkt relaterade till det förvärvsarbete som utförs är det många som menar att de inte heller borde vara med som en lönebestämmande faktor.¹⁷

Expansionen av utbildningsmöjligheterna de senaste decennierna har som framgått inneburit en smärre revolution för alla, men kanske mest för kvinnor. I dag är inte bara omfattningen av kvinnors och mäns humankapital lika stor utan fortsätter dagens trend kommer kvinnors totala humankapitalinvesteringar snart att vara större än männens. Utbildningsinriktningen har också blivit mer lika, vilket självklart får konsekvenser för könsmixen i olika yrkesgrupper. För många yrken har den redan ändrats genom att tidigare helt mansdominerade yrken numera är mer könsbalanserade och en del har även blivit kvinnodominerade.¹⁸ Det som däremot påverkats väldigt lite av förändringarna är lönegapet d.v.s. lönerelationen mellan kvinnor och män.

En fråga som detta reser är om alla aspekter av den högre utbildningen har beaktats. Vad betyder en högre utbildningsgrad i allmänhet och den för kvinnor i synnerhet om t.ex. villkoren för att utvecklas i jobbet och göra karriär ser olika ut för kvinnor och män?¹⁹ Den högre utbildningsnivån kopplad till det bestående lönegapet väcker därför frågan om "överutbildning". Hur väl överensstämmer t.ex. vad kvinnor har kvalifikationer för ("kan göra") och vad de rekryteras till ("får göra")?

”—————

I dag är inte bara omfattningen av kvinnors och mäns humankapital lika stor utan fortsätter dagens trend kommer kvinnors totala humankapitalinvesteringar snart att vara större än männens.

17 Är det exempelvis självklart att "barn" ska förekomma i en löneekvation? I en studie av Becker (1985) var "barn" en viktig faktor eftersom den variabeln sågs som en uppskattning av kvinnors och mäns engagemang och ork för jobbet. Eftersom kvinnor hade större ansvar för att ta hand om barn blev det också ett belägg för att deras engagemang och ork för jobbet var mindre. För män med barn blev signalen till arbetsgivaren precis den omvända och därför kunde också löneskillnaderna mellan könen motiveras.

18 Exempel på yrken som har övergått från att ha varit mansdominerade till mer balanserade är läkare, jurist, präst, journalist, biolog och ekonom. Psykologyrket är ett exempel på transformering från mans- till kvinnodominerat.

19 Här har den s.k. teorin om "glastaket" gett viktiga bidrag. (Se t.ex. Boschini (2004) för en närmare presentation av glastaket.)

”
Kvinnor är hänvisade till högskolan för att få sin yrkesutbildning medan män i större utsträckning kan få sin inom ramen för det reguljära utbildningssystemet (främst gymnasieskolan).

Humankapitalteorins möjligheter att förklara könslönegapet kan delvis ha undergrävt av utbildningsexpansionen. Att utbildningspremien är lägre för kvinnor än för män kan vara en signal om att det finns en obalans på arbetsmarknaden där utbudet av utbildade överstiger efterfrågan. Enligt ekonomisk teori borde den lägre avkastningen för kvinnors del ha minskat deras intresse för högre utbildning men så är uppenbarligen inte fallet. Deras intresse har hela tiden ökat. En orsak till denna diskrepans kan vara den ensidiga fokuseringen på den monetära avkastningen av utbildning. Kvinnor kan fortsätta att söka sig till högre utbildning trots sin relativt sett lägre premie därför att det finns något ”bortom” den monetära avkastningen. Något som möjligen kan kompensera för en lägre utbildningspremie. De kan vilja utbilda sig bort från något, t.ex. jobb med (ännu) lägre lön, jobb som är ointressanta, jobb som helt saknar utvecklingsmöjligheter, är återvändsgränder etc.

En dokumenterad skillnad mellan könen i instrumentell inställning till arbetet kan möjligen också användas som stöd för ett sådant resonemang. Det är nämligen färre kvinnor än män som ser sitt arbete enbart som en källa till försörjning.²⁰ En annan mer praktisk förklaring till att det är fler kvinnor i högre utbildning, trots lägre avkastning, är att kvinnor är hänvisade till högskolan för att få sin yrkesutbildning medan män i större utsträckning kan få sin inom ramen för det reguljära utbildningssystemet (främst gymnasieskolan). En tredje förklaring som av och till framförs är att kvinnor söker sig till arbetsgivare som är mer familjeorienterade d.v.s. företag som förstått att anställda också kan ha barn och familj. Att det sen råkar sammanfalla med att dessa har en lägre lönenivå är naturligtvis något som reser frågor om hur orsakssambanden egentligen ser ut här.²¹

20 www.scb.se

21 Den här typen av förklaring borde inte ha så stor bäring på svenska förhållanden eftersom vi har generella och generösa regler för ledigheter m.m. i samband med att man får barn. I andra länder, där samma reglemente inte finns, kan det vara mer relevant att tala om mer eller mindre ”familjevänliga” företag.

Överutbildning, lön och kön

Där löneaspekten på överutbildning analyserats har man funnit att personer som är "fel matchade" generellt sett har lägre lön (i förhållande till sin utbildningsnivå) än de som är "rätt matchade", detta gäller både kvinnor och män. Att över- och underutbildning spelar roll för lönegapet mellan könen framkom också i en studie på svenska data. En intressant slutsats i den studien var att en åtgärd som kunde förbättra matchningen på arbetsmarknaden, d.v.s. minimera över- och underutbildningen, skulle betyda *mer* för att reducera lönegapet mellan kvinnor och män än vad en mindre könssegregerad arbetsmarknad skulle göra.²²

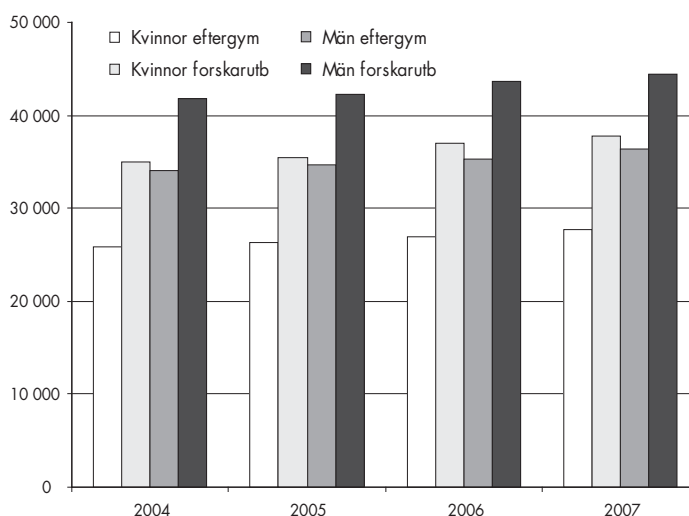
Eftersom lönegapet varit i stort sett oförändrat under samma tid som kvinnor "hunnit i kapp" männen utbildningsmässigt bör det vara skäl att närmare granska om förekomst av *överutbildning* skulle kunna vara relevant i sammanhanget. Kan det vara så att kvinnor, till skillnad från män, på ett *systematiskt* sätt har mer utbildning än vad arbetet kräver och eftersom lön sätts utifrån arbete/arbetsuppgift och inte efter utbildningsnivå ska man kanske inte förvänta sig någon förändring av det könsrelaterade lönegapet. I dag finns inget entydigt svar på den frågan.

Ett sätt att få en uppfattning om hur det *kan* se ut kan dock vara att närmare granska löner och lönegap för den grupp där "överutbildning" kan tänkas vara mest frekvent, nämligen bland *högutbildade* kvinnor och män. Vi gör det genom att först studera de genomsnittliga månadslönerna för två kategorier högutbildade: (i) de med minst en 3-årig eftergymnasial utbildning och (ii) de som har en forskarutbildning. Därefter studerar vi lönegapet för respektive grupp med avseende på vilken sektor de arbetar inom.

²² Johansson & Katz (2007).

” En man med eftergymnasial utbildning har nästan lika mycket i månadslön som en forskarutbildad kvinna!

Figur 4. Kvinnors och mäns genomsnittliga månadslön 2004–2007 Eftergymnasial utbildning (3 år eller mer) och forskarutbildning

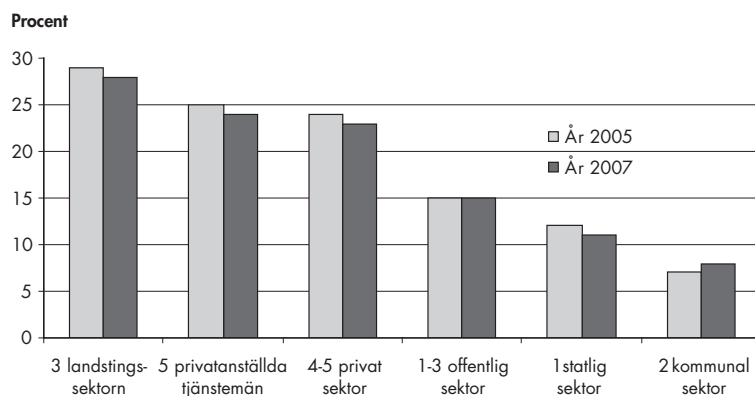


Ovanstående figur visar för det första att utbildning lönar sig – forskarutbildade kvinnor och män har högre lön än vad de med en eftergymnasial utbildning har. För det andra så verkar det löna sig mer för kvinnor eftersom *löneförändringen* mellan de två utbildningsnivåerna är högre för dem än för män, 35–37 procent mot 22–23 procent. För det tredje är könslönegapet rätt konstant alla åren, men det är hela tiden större i gruppen med eftergymnasial utbildning, cirka 25 procent mot cirka 15 procent i gruppen forskarutbildade. För det fjärde och kanske det mest uppseendeväckande: En man med eftergymnasial utbildning har nästan lika mycket i månadslön som en forskarutbildad kvinna! Skillnaden dem emellan är inte mer än cirka 1 300 kronor per månad. Detta ska jämföras med en skillnad på mer än 8 000 kronor per månad mellan en forskarutbildad man och en man med eftergymnasial utbildning.

Att studera bruttolönegapet mellan kvinnor och män på detta sätt kan förefalla meningslöst eftersom vi vet att såväl kvinnors som mäns yrken liksom arbetsmarknadsbeteenden skiljer sig åt och att det har betydelse för lönens storlek. Emellertid är det också känt att just för gruppen högutbildade är dessa skillnader mindre. Förutom att yrkena är mer likartade så är deltidsar-

bete mindre vanligt bland högutbildade kvinnor, liksom den barnrelaterade frånvaron. Det är inte heller ovanligt att högutbildade män numera tar ut mer barnledighet än vad män med lägre utbildning gör.²³ För att ändå tillmötesgå den berättigade kritiken något ska ytterligare en variabel beaktas, nämligen inom vilken sektor de arbetar. I figur 5 framgår resultaten för dem med en *eftergymnasial utbildning på tre år eller mer* och i figur 6 för de *forskarutbildade*.

Figur 5. Lönegapet mellan kvinnor och män med minst 3-årig högskoleutbildning (exkl. forskarutb.) inom olika sektorer på arbetsmarknaden åren 2005 och 2007



I genomsnitt är löneskillnaden mellan kvinnor och män med en *eftergymnasial utbildning* 24 procent²⁴ men som framgår av figuren ovan är spridningen stor. I landstingssektorn är gapet allra störst, närmare 30 procent, medan det är mindre än tio procent i den kommunala. För anställda i privat sektor är gapet

²³ En intressant iakttagelse som Försäkringskassan nyligen presenterade var att män, inte sällan högutbildade, som blivit föräldrar och som tagit ut föräldraledighet också visade sig prioritera barn och familj i förhållande till arbetet på ett annat sätt än vad tidigare generationers fäder gjort. En direkt konsekvens av detta, som man kan förutse, är att den "frånvaro" som hittills varit så starkt förknippat med mödrar/kvinnor kommer att luckras upp och arbetsgivarernas syn på sin arbetskraft, antingen den består av kvinnor eller män, blir mer likartad.

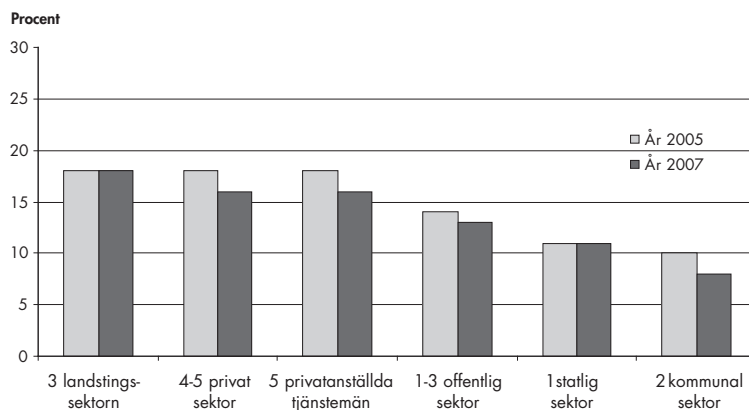
²⁴ Visas ej i figuren.

närmare 25 procent vilket kan jämföras med 15 procent i offentlig sektor. Jämför man de två åren så finner man en tendens till minskat gap i den förra medan det är oförändrat i den senare sektorn.

En del av lönegapet skulle kunna förklaras om yrke vore känt. Vi vet exempelvis att en stor del av gapet i landstingssektorn bland dem med eftergymnasial utbildning förklaras av att merparten män är läkare medan merparten kvinnor är sjuksköterskor. Trots ett ökande antal kvinnliga läkare har det (ännu) inte påverkat lönegapet märkbart utan det är fortfarande det stora antalet kvinnliga sjuksköterskor som dominerar. Att lönegapet sedan är minst inom den kommunala sektorn beror på en generellt sett lägre lönenivå och på en mindre lönespridning.

Studerar vi sedan gruppen *forskarutbildade* så finner vi att lönegapet är mindre. År 2007 var det lite mer än 15 procent inom privat sektor och cirka 13 procent inom offentlig sektor (figur 6). Lönegapet i landstingssektorn är störst även här men betydligt mindre än bland dem med eftergymnasial utbildning.

Figur 6: Lönegapet mellan forskarutbildade kvinnor och män inom olika sektorer på arbetsmarknaden åren 2005 och 2007



När man fokuserar på lönegapets storlek är naturligtvis *lönespridningen* intressant. Är den liten blir också lönegapet litet. Är den däremot stor kan också gapet bli stort men det är inte självklart. Risken får dock anses vara stor men helt avhängig hur kvinnor och män är fördelade på de olika stegen i lönetrappan. Stor lönespridning är detsamma som en lång löne(karriär)-stege och beroende på hur könsfördelningen ser ut på varje steg kan storleken på gapet variera kraftigt.

Eftersom lönespridningen generellt sett är större i privat än i offentlig sektor har den blivit en vanlig förklaring till att lönegapet mellan högutbildade kvinnor och män också är större i den förra sektorn. Enligt figurerna ovan skulle männen i båda utbildningsgrupperna ha lyckats bättre i sin lönekarriär än kvinnorna *men* forskarutbildade kvinnor har i sin tur lyckats bättre än kvinnor med en eftergymnasial utbildning. Att det senare kan vara rimligt beror dels på att antalet forskarutbildade är relativt få, dels på att kvinnors meriter måste ses som likvärdiga med mäns, dels på att forskarutbildning signalerar något som premierar både kvinnor och män, dels att staten är en stor arbetsgivare åt personer som är forskarutbildade.²⁵ Tillsammans taget bör man därför också kunna förvänta sig att utrymmet för direkt diskriminering, eller på annat sätt missgynnande behandling, av kvinnor i denna grupp är begränsat. I alla dessa avseenden krävs dock mer forskning för att få klarlagt om detta är argument som håller även vid en mer ingående granskning.

Sammanfattning

Så länge kvinnor hade mindre av humankapitalinvesteringar än männen ansågs löneskillnaderna dem emellan vara sakligt motiverade. Men nu när kvinnorna hunnit i kapp, och t.o.m. gått om, och lönegapet är fortsatt stort inom många områden måste förklaringarna sökas på annat håll. Med facit i hand skulle man därför kunna säga att mer och högre utbildning

”
Stor lönespridning är detsamma som en lång löne(karriär)stege och beroende på hur könsfördelningen ser ut på varje steg kan storleken på gapet variera kraftigt.

25 Högskolor och universitet men även olika statliga myndigheter.

inte raderat ut könslönegapet utan i bästa fall bidragit till att det blivit mindre.

Genom att rikta fokus på *högutbildade kvinnor och män* har jag velat lyfta fram tanken på att överutbildning skulle kunna vara en orsak till det lönegap vi ser idag. Hur bra är matchningen mellan utbud och efterfrågan på kvinnlig respektive manlig kompetens/kvalifikationer? Är det möjligt att det lönegap vi ser i dag speglar en systematisk överutbildning av kvinnor som indikerar en obalans, en mismatch, som tidigare varken påtalats eller kanske inte ens varit känd?²⁶

Det är dock också möjligt att det handlar om ett skifte av lönesättningssystem. Har en konsekvens av den individuella lönesättningen blivit ett *oförändrat löneavstånd till männen* därför att ”upphinnareffekten”, d.v.s. att kvinnor hunnit i kapp männen, utplånats när nya löneargument tillkommit samtidigt som sätten att bestämma lön ändrats? Jag har pekat på några sådana faktorer och ny forskning börjar också komma som kan öka kunskapen här. I en nyligen presenterad studie framgår exempelvis att skillnader i kvinnors och mäns sätt att förhandla om sina respektive löner kan spela roll.²⁷ Med individuell lönesättning ligger en stor del av ansvaret för utfallet av en löneförhandling på individen. För individer med högre utbildning kan detta vara speciellt viktigt. *Förhandlingsbeteenden* kan därför ha betydelse för löneutfall och lönegapets storlek, om än deras betydelse inte ska överdrivas. Fortfarande är det dock mer profitabelt att investera i humankapital, även om det sannolikt inte är *enda vägen* för kvinnor att närma sig männens löner.

26 I ett FAS-finansierat projekt kommer jag att studera detta närmare.

27 Säve-Söderberg (2007)

Källförteckning

- Becker, G (1985) *Human capital, effort and the sexual division of labor*. Journal of Labor Economics, vol 3 no 1.
- Boschini, A D (2004) *Balans på toppen. Incitament för en jämnare representation av kvinnor och män i näringslivets ledning*. SNS Förlag, Stockholm.
- Böhlmark, A (2003) *Over- and Undereducation in the Swedish Labour Market. Incidence, Wage effects and Characteristics 1968–2000*. Opubl. Paper. SOFI
- Hamermesh, D S & Biddle, J E (1994) *Beauty and the Labor Market*. American Economic Review 84 (1994) s 1174–1194
- Johansson, M & Katz, K (2007) *Wage differences between women and men in Sweden – impact of skill mismatch*. (IFAU WP-serie.)
- Lanteri, A & Novarese, M (2008) *The Beauty of the Contest. A Novel Approach to Experimental Beauty Contests*. Economics Bulletin Vol 3, No 52 p 1–10.
- Le Grand, C, Szulkin, R & Tåhlin, M (2004) *Överutbildning eller kompetensbrist? Matchning på den svenska arbetsmarknaden 1974–2000*. Bygren, M m.fl. (red) Familj och arbete – vardagsliv i förändring. SNS förlag.
- Löfström, Å & Wiik, J (1994) *Från kvinnolön till likalön – från kunskap till handling*. Nordiska Ministerrådet, Köpenhamn. Nord 1994:18.
- Löfström, Å (2004) *Den könsuppdelade arbetsmarknaden*. SOU 2004:43.
- McGuinness, S (2006) *Overeducation in the Labour Market*. Journal of Economic Surveys vol 20 no 3 p 387–432
- Mobius, M.M & Rosenblat, T.S (2005) *Why Beauty Matters?* American Economic Review (2006) 96 (1) s 222–235.
- Säve-Söderberg, J (2007) *Are women asking for low wages? Gender differences in wage bargaining strategies and ensuing bargaining success*. Swedish Institute for Social Research (SOFI) WP 7/2007.
- Tåhlin, M (2006) *Överutbildningen i Sverige: utveckling och konsekvenser*. Olofsson, J (red) Utbildning och arbetsmarknad. Vägval i gymnasieskolan. SNS Förlag.



Vad skulle det kosta att utjämna löneskillnader?

och hur ska det gå till inom ramen för nuvarande lönebildningssystem?

HANS OLSSON



För att utjämna den skillnad som finns mellan kvinnors och mäns löner, även sedan man tagit hänsyn till olikheter i yrke och utbildning, skulle kvinnors lön behöva höjas med sju procent. Vad skulle det kosta att utjämna skillnaden och hur gör man?

I den svenska jämställdhetslagen liksom i EG-rätten finns en likalönsprincip. Enligt den principen ska det betalas lika lön för män och kvinnor för lika arbeten hos en och samma arbetsgivare. Lagen förbjuder "könsdiskriminerande löneskillnader". Brott mot likalönsprincipen är könsdiskriminering, för vilket arbetsgivaren hålls ansvarig rättsligt.

Det finns emellertid anledning att tala om lönediskriminering i en vidare innebörd. På det jämställdhetspolitiska planet kan man också iaktta löneskillnader mellan kvinnor och män, verk samma i olika yrken och i olika sektorer på arbetsmarknaden, som visserligen inte är diskriminerande i lagens mening men som är uttryck för att kvinnors och mäns arbete värderas olika. Man har här använt uttrycket "strukturell" diskriminering. Löneskillnader mellan kvinnodominerat och mansdominerat arbete kan helt enkelt betraktas som orättvis.



HANS OLSSON

var sekreterare i den utredning, som föregick Medlingsinstitutets bildande: "Utredningen om ett förstärkt förlikningsmannainstitut". Hans Olsson har också varit sekreterare i den s.k Edin-gruppen, vars rapporter haft stort inflytande på diskussionen om en övergripande normering av lönebildningen. Hans Olsson är numera anställd vid Försäkringskassan.

”
Om man vill jämföra kvinnors och mäns faktiska löneinkomster är skillnaden därför ännu större.

Åtminstone fram till 1960-talet ansågs det officiellt snarare som rätt och riktigt att kvinnor hade lägre lön än män. Kvinnors arbete sågs ofta som en utvidgning av vård- och omsorgssysslorna i hemmen, ett arbete som ju av tradition var helt obetalt. Även när kvinnorna hade arbeten av likartat slag som männen inom t.ex. industrin var det naturligt att ge kvinnorna sämre betalt. Ett skäl kunde vara deras mindre kroppskrafter och därmed sämre produktivitet, ett annat att de inte som männen hade huvudansvar för familjens försörjning. Sådana uppfattningar kan dröja sig kvar under lång tid.

Först på 1960-talet försvann de särskilda kvinnolönetarifferna ur kollektivavtalen och fram till 1980-talet minskade löneklyftorna. Sedan 1990-talets början har utvecklingen gått långsammare.

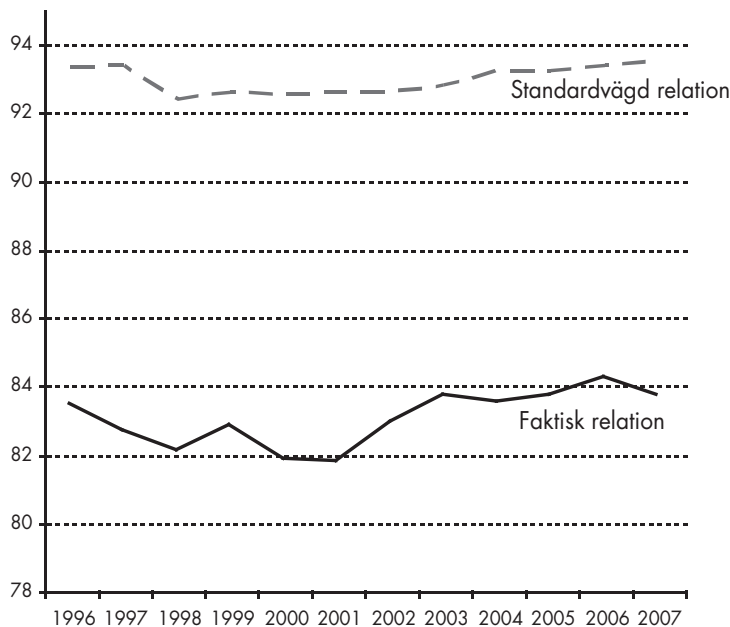
Jämställdheten enligt lönestatistiken

Den genomsnittliga kvinnliga löntagaren hade år 2007 i genomsnitt 83,7 procent av den genomsnittlige manlige löntagarens lön, vilket är samma procenttal som år 1992, alltså femton år tidigare.

I dessa beräkningar har effekten av att kvinnor i genomsnitt har kortare arbetstid rensats bort; lönerna har räknats om till att motsvara heltidslön. Om man vill jämföra kvinnors och mäns faktiska löneinkomster är skillnaden därför ännu större. Att det är kvinnor som genom deltidstjänstgöring tar huvudansvar för hemarbetet, eller genom att deltidstjänster är vad arbetsgivaren tillhandahåller, skulle kunna ses som ett uttryck för bristande jämställdhet på det strukturella planet.

Kvinnor har alltså i genomsnitt drygt 16 procent lägre lön än män sedan effekten av olika arbetstid eliminerats. Drygt hälften av denna skillnad beror på att kvinnor företrädesvis arbetar i yrken, sektorer, befordringsnivåer, m.m. där lönerna är lägre än genomsnittligt på arbetsmarknaden. Ungefär 6,5 procentenheter beror på att kvinnor har lägre lön även efter att effekter av yrke, ålder, utbildning m.m. har rensats bort genom s.k. standardvägning. Beräkningsmetoden har emellertid inte den skärpan att det säkert kan fastställas att denna skillnad beror på

Diagram 1. Kvinnors löner i procent av mäns 1996–2007



Källa: SCB och Medlingsinstitutet.

Standardvägning: Genomsnittlig månadslön för respektive kön beräknas för kombinationer av yrkesgrupp (SSYK) på 4-siffernivå (ca 350 st.), sektorsgrupp (2 st.), utbildningsnivå (2 st.), arbetstidsgrupp (2 st.) och åldersgrupp (4 st.) Dessa genomsnittslöner vägs för respektive kön samman med antalet anställda inom varje grupp. Före 2004 finns endast yrkesgrupper på 3-siffernivå att tillgå. Tidsserierna har därför skarvats ihop detta år.

könsdiskriminering i jämställdhetslagens mening. Antalet analyserade yrken är begränsat till ca 350, och det går oftast inte att urskilja om personer inom sitt yrke t.ex. har en arbetsledande befattning. I den mån män oftare har sådan ställning kan detta förklara en del av 6,5 procentenheter. Dessutom saknas verktyg för att avgöra vilka yrken som ska anses likvärdiga.

Den standardvägda löneskillnaden var år 2007 lika stor som 1996; således är diskrimineringsgraden, om den mäts på detta sätt, sedan dess oförändrad.



Ungefär 6,5 procentenheter beror på att kvinnor har lägre lön även efter att effekter av yrke, ålder, utbildning m.m. har rensats bort.

”
Försämrade ekonomi i kommuner och landsting medförde att lönerna för de stora kvinnodominerade yrkesgrupperna halkade efter.

En ökning har däremot skett i den faktiska, ”råa”, lönerelationen mellan kvinnor och män, d.v.s. *före* standardvägning. Ökningen kan närmare bestämt lokaliseras till några år i 2000-talets början. Uppgången kan ha haft två orsaker: att kvinnor i ökad utsträckning börjat arbeta i högre avlönade verksamheter, eller att de lågavlönade verksamheterna haft en bättre löneutveckling än genomsnittligt.

Arbetsmarknaden är som nämnts starkt könsuppdelad. Strax över hälften av alla kvinnliga anställda arbetar i den offentliga sektorn, den absoluta huvuddelen i kommuner och landsting där genomsnittslönerna är lägre än i näringslivet. Bland män arbetar mindre än 20 procent i den offentliga sektorn. Det har inte skett någon nämnvärd förändring i dessa tal hittills under 2000-talet som skulle kunna förklara höjningen i den ”råa” lönerelationen. Av viss betydelse har däremot varit att löneutvecklingen i kommunerna under perioden 2000–2004 var 0,7 procentenheter per år bättre än i näringslivet.

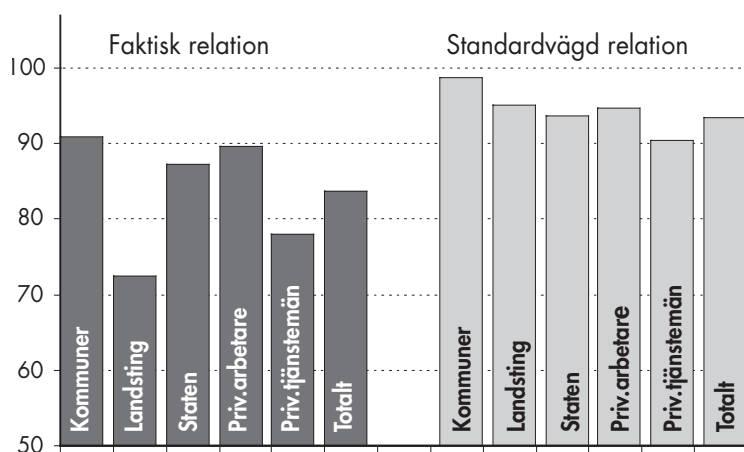
Det motsatta förhållandet präglade en stor del av 1990-talet. Saneringen av de offentliga finanserna ledde till besparingar och nedskärningar i offentlig verksamhet. Försämrade ekonomi i kommuner och landsting medförde att lönerna för de stora kvinnodominerade yrkesgrupperna halkade efter. En viss förbättring har alltså kunnat registreras under det innevarande decenniet, men det återstår fortfarande mycket att göra innan jämställdhet i detta avseende kan anses råda.

Om man ser till lönerelationen *inom* arbetsmarknadens olika huvudsektorer kan man notera en del intressanta resultat. I landstingssektorn finns den största skillnaden mellan kvinnors och mäns löner vid den ”råa” jämförelsen: kvinnorna har bara 72 procent av männens löner. En viss utjämning har skett i ett tioårsperspektiv bakåt i tiden. Orsaken till den stora skillnaden är väsentligen att männen framförallt är verksamma som läkare, medan undersköterske- och sjuksköterskekarriärerna m.fl. har kvinnor som dominerande inslag. Den standardvägda löneskillnaden, där jämförelsen görs yrke för yrke är något mindre än på arbetsmarknaden totalt, och har minskat en aning sedan 2000-talets början.

Inom kommunsektorn (primärkommunerna) finns de mest jämställda lönerna. Den faktiska skillnaden är 9 procent och efter standardvägning endast 1 procent till kvinnornas nackdel. Förändringarna sedan 2000-talets början är ganska små.

Inom den privata sektorn är förhållandena påfallande olika, om ser till arbetare och tjänstemän. Bland arbetare ter sig jämställdheten bäst. Den faktiska skillnaden är 10 procent och den standardvägda 5 procent. För tjänstemän är motsvarande tal 22 respektive nästan 10 procent.

Diagram 2. Kvinnors löner i procent av mäns i olika sektorer 2007



Man kan dock inte dra alltför långtgående slutsatser av dessa uppgifter. På tjänstemannaområdet är lönespridningen mellan olika yrken stor, till stor del av rent sakliga skäl. Även en liten snedhet i könsfördelningen mellan yrken ger då upphov till en stor faktiskt uppmätt löneskillnad. Vidare är statistikens uppdelning på yrken mindre detaljerad och precis för tjänstemännen; en och samma yrkesbenämning kan alltså rymma ganska stora skillnader i arbetsuppgifter. Detta kan göra att även den standardvägda löneskillnaden blir missvisande stor.

Man kan se en parallellitet när det gäller de nyss redovisade olikheterna mellan kommuner och landsting. Kommunernas arbetsmarknadsstruktur har större likhet med de privata arbetarnas, landstingens med de privata tjänstemännens.

” —————
Detta skulle betyda att 54 miljarder kronor skulle omfördelas från männens till kvinnornas lönesumma.

Vad skulle en utjämning kosta?

Kvinnors faktiska löner är som nämnts i genomsnitt drygt 16 procent lägre än männens, innan hänsyn genom standardvägning tagits till skillnader i yrke, sektor, ålder m.m. Man kan kanske våga ställa frågan hur mycket det skulle kosta samhälls-ekonomin att utjämna hela denna stora skillnad. Tanken skulle då vara att kvinnor är diskriminerade inte bara inom lika eller likvärdiga arbeten, utan också att de skillnader som finns mellan kvinnodominerade och mansdominerade yrken m.m. är utslag av en mer ”strukturell” diskriminering.

En sådan beräkning är ganska lätt att utföra, även om den i stort sett enbart har teoretiskt intresse. Man kan uppskatta att kvinnor i genomsnitt, omräknat till timlön, tjänade 74,74 kr/tim. Män tjänade 89,29 kr/tim. Skillnaden är just de nämnda 16 procenten. I genomsnitt för könen var lönen 82,50 kr/tim. En utjämning skulle kunna ske genom att man gav både kvinnor och män denna lön. Detta skulle betyda att 54 miljarder kronor skulle omfördelas från männens till kvinnornas lönesumma, ett belopp som motsvarar över 4 procent av den totala lönesumman i ekonomin. Att på detta sätt sänka männens löner är naturligtvis inte genomförbart i verkligheten. Men skulle utjämningen ske genom att kvinnor fick samma lön som män (alltså 89,29 kr/tim) skulle det erfordras ungefär dubbelt så mycket pengar, 102 miljarder kronor eller över 8 procent av lönesumman. Till de angivna beloppen ska läggas arbetsgivaravgifter på ungefär 40 procent. Några summor av denna storleksordning kan svårligen uppbringas för ändamålet under överskådlig tid.¹

Ett något mer realistiskt mål – och förmodligen lönepolitiskt mer acceptabelt för flera – vore att sträva mot en utjämning av de standardvägda löneskillnader som redovisats i det föregående. Som nämnts kan dessa löneskillnader till en mer eller

1 Ändå skulle det inte bli en full utjämning av kvinnors och mäns löneinkomster eftersom kvinnor i genomsnitt har ca 20 procent lägre arbetstid än män, knappt 35 tim/vecka jämfört med knappt 40 tim/vecka. En utjämning mellan kvinnors och mäns arbetstider kan också utgöra ett jämställdhetspolitiskt mål. Intressant att konstatera är att antalet anställda kvinnor och män är nästan exakt lika, 2 004 000 respektive 2 008 000 personer.

mindre betydande del vara uttryck för könsdiskriminering även i jämställdhetslagens mening.

En utjämning i detta hänseende skulle ske om kvinnors löner i genomsnitt höjdes med sju procent, vid oförändrade löner för män.² Kostnaden för detta skulle bli 36 miljarder kronor eller 2,9 procent av ekonomins lönesumma. Härtill kommer arbetsgivaravgifter. Att genomföra något sådant på ett enda år är inte möjligt, det skulle få lov att ske över flera år. Som ett något mer genomförbart exempel, anta att under sju års tid kvinnors lön höjs med fyra procent per år och mäns med tre procent. Kvinnors lön antas alltså höjas med ca en procent mer per år än mäns. När de sju åren har gått har lönen för kvinnor höjts med sju procent utöver männens, vilket var målet.

Om de standardvägda löneskillnaderna på detta sätt skulle utgöra utgångspunkt ska anmärkas att det kanske inte är rimligt att alla kvinnors löner ökar sammantaget sju procent mer än männens genomsnittliga löneökningar. Inom primärkommunerna t.ex. är den standardvägda skillnaden mycket liten (se diagram 2) och där skulle i så fall männens löner bli för låga. Samtidigt är det en allmän uppfattning att kvinnodominerade grupper i kommunsektorn är underavlönade i förhållande till exempelvis vissa industriarbetare. Här är det i så fall fråga om en lönediskriminering av det som ovan kallats ”strukturellt” slag, och som inte kan fångas upp genom den här gjorda standardvägningen. Det lönestatistiska underlaget för att bedöma i hur hög grad kvinnor är diskriminerade på arbetsmarknaden är kort sagt svagt.

Jämställdhetslagen

Jämställdhet mellan könen i fråga om löner har flera dimensioner. Ett förhållandevis enkelt krav är att män och kvinnor ska ha lika lön för lika arbete, vilket jämställdhetslagen³ ger

”En utjämning i detta hänseende skulle ske om kvinnors löner i genomsnitt höjdes med 7 procent. Kostnaden för detta skulle bli 36 miljarder kronor.

2 Kvinnors standardvägda löner är 93,5 procent av mäns. För att höja talet till 100 krävs en genomsnittlig höjning av kvinnornas löner med 7 procent. I John Ekbergs kapitel har standardvägning gjorts även efter arbetsställe. Resultatet blev då att kvinnors lön i genomsnitt är 94,8 procent av mäns löner.

3 Jämställdhetslagen ersattes den 1 januari 2009 av Diskrimineringslagen. Se vidare i Ingemar Hamskärs kapitel.

”
Effekten kan förstärkas av en bakomliggande – naturligtvis fullständigt förlegad – föreställning att kvinnor inte behöver lika mycket pengar som män.

klart uttryck för. En annan är att lönerna bör vara lika för likvärdiga arbeten. För att uppfylla detta krävs dock någon form av arbetsvärdering. I ett känt rättsfall, där en barnmorskas lön och en sjukhusteknikers lön jämfördes, ansåg sig domstolen inte kunna ta ställning. En tredje viktig dimension av jämställdheten som är oätkomlig rättsligt är att kvinnor hamnar i just sådana yrken och befattningar som – på sakliga grunder eller ej – är lågbetalda.

Det är självfallet inte så att kvinnor söker sig till lågbetalda yrken därför att den låga betalningen som sådan är attraktiv. En troligare förklaring är att de traditionella könsrollerna bjuder kvinnor att välja yrken med t.ex. vårdande karaktär. De traditionella könsrollerna kan samtidigt göra kvinnor till sämre löneförhandlare, genom att kvinnor och män av tradition har olika värderingar. Effekten kan förstärkas av en bakomliggande – naturligtvis fullständigt förlegad – föreställning att kvinnor inte behöver lika mycket pengar som män. Mer rationellt från arbetsgivarsynpunkt är det faktum att kvinnor – också av tradition – har högre frånvaro än män, t.ex. för att ta hand om sjuka barn eller gamla föräldrar.

Sådana effekter sprider sig till alla kvinnor inom yrket, även till dem som har andra värderingar och beteendemönster, och också till män som arbetar på kvinnodominerade områden. Det finns forskning som tyder på att om andelen kvinnor ökar i ett tidigare mansdominerat yrke sjunker yrkets relativa löneläge.

Jämställdhetslagens perspektiv är arbetsplatsen. Arbetsgivare och fack ska årligen samverka i kartläggning och analys av löner. Resultatet av kartläggningen och analysen ska mynna ut i en handlingsplan för jämställda löner. Detta kan bli ett effektivt verktyg för att åtgärda osakliga och oönskade löneskillnader på verksamhets- eller företagsnivå. Samtidigt är det nödvändigt att konstatera att jämställdhetslagen inte räcker till för att åtgärda några av de grundläggande stora orättvisorna i lönebildningen på den svenska arbetsmarknaden, nämligen att kvinnodominerade yrkesgrupper i framförallt kommuner och landsting betalas lägre än likvärdiga mansdominerade arbeten inom t.ex. byggnads- och tillverkningsindustrin.

Inte heller kan enbart jämställdhetslagen komma tillrätta med den befattningsdiskriminering eller befattningssegregering som består i att män befordrar män till chefs- och specialistbefattningar och att kvinnor i högre grad än män arbetar på de lägre befattningsnivåerna.

Det krävs åtgärder inom en rad fackliga och politiska områden för att åtgärda dessa de kanske mest omfattande och i grunden orättfärdiga strukturerna, vilka leder till ett över tiden bestående missgynnande av kvinnorna på den svenska arbetsmarknaden.

Lönebildningen

Det råder en ansvarsfördelning mellan riksdag/regering och arbetsmarknadens parter. Lönebildningen är i första hand en fråga för parterna. Staten ska vara neutral till vilka modeller för lönebildning som parterna väljer: om den ska ske individuellt, lokalt eller genom centrala tariffavtal. Ansvaret för utvecklingen av relativa lönelägen för olika grupper är också en fråga där parterna har det fulla ansvaret.

Samtidigt har staten ett övergripande samhällsekonomiskt ansvar som går utöver parternas:

- staten ansvarar för utformningen av regelverket för lönebildningen i form av arbetsrättslig lagstiftning
- riksdag och regering påverkar förutsättningarna för lönebildningen genom den ekonomiska politiken, utbildningssystemet, arbetsmarknadspolitik
- den ekonomiska politiken sätter en klar restriktion för utvecklingen av lönekostnaderna, som långsiktigt inte får öka mer än det utrymme som ges av inflationsmålet och industrins produktivitetsutveckling
- lönekostnaderna får inte öka mer än i våra viktigaste konkurrentländer
- för att dessa restriktioner ska kunna iakttas av parterna är det en uttalad målsättning att den konkurrensutsatta sektorn är normerande i lönebildningen
- staten har också ett ansvar att tillgodose intresset för de grupper som inte direkt representeras av arbetsmarknadens

”—————
Det krävs åtgärder inom en rad fackliga och politiska områden för att åtgärda dessa de kanske mest omfattande och i grunden orättfärdiga strukturerna.

parter men vars välbefinnande utveckling är beroende av hur väl lönebildningen fungerar, nämligen de arbetslösa, pensionärer, studerande och andra som står utanför arbetsmarknaden.

När det gäller den offentliga sektorn har politiken på såväl nationell som regional och lokal nivå dessutom ett ansvar som arbetsgivare. Lönebetalningsförmågan i de offentliga verksamheterna bestäms ytterst av graden av framgång för den samlade ekonomiska politiken och skattebasernas utveckling.

Under de senaste tio åren har lönebildningen genomgått en omfattande decentralisering i riktning mot lokal lönebildning och individuell lönesättning. Mest omfattande är denna omställning inom de offentliga verksamheterna. Gamla tiders löneplaner och tariffönesystem är nu nästan helt borta och på en stor del av den offentliga verksamheten sätts lönerna i samtal mellan chef och medarbetare. Flera av förbundsavtalen är "sifferlösa" i den bemärkelsen att de saknar centralt angivna riktmärken för löneutvecklingen.

Det är inte politikens uppgift att bestämma formerna för lönebildningen. Avtalsformerna är parternas ansvar, men de avtalsformer de väljer måste kunna förenas med det övergripande målet om jämställda löner.

Den generella lönespridningen minskade från sextiotalet fram till åttiotalet men har under nittiotalet börjat öka igen. Mest ökar lönespridningen bland de mera högavlönade tjänstemannagrupperna. Inom de flesta yrkesgrupperna i LO-förbunden är lönespridningen liten. Den är sannolikt minst inom kvinnodominerade grupper i kommuner och landsting. Generellt kan konstateras att lönespridningen på den svenska arbetsmarknaden är låg vid en internationell jämförelse. Även i de fall där det finns en gemensam målsättning mellan arbetsgivare och fack om att öka lönespridningen inom ett bestämt avtalsområde eller yrkesgrupp, är det viktigt att en ökad lönespridning inte tillåts medföra ökade löneskillnader mellan kvinnor och män.

Olika nivåer

Frågan om jämställda löner har flera dimensioner. Det är nödvändigt att aktörerna på olika nivåer arbetar mot samma mål och med de medel som står till deras förfogande. Förenklat kan sägas att arbetet med att åstadkomma jämställda löner sker på tre nivåer.

Allt mer av lönebildningen sker i dag på arbetsplatsnivå. Det är här jämställdhetslagen är ett konkret verktyg för att komma tillrätta med osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete. Genom samverkan mellan arbetsgivare och fack i kartläggning och analys av lönerna kan parterna också ta ansvar för att förhindra uppkomsten av oönskade löneskillnader.

På närmast högre nivå kan de avtalsslutande förbundsparterna genom kollektivavtal genomföra satsningar på kvinnodominerade grupper, avtala om riktlinjer för den lokala lönebildningen och garantera en mer jämställd kompetensutveckling.

På nationell politisk nivå slutligen bestäms de övergripande spelreglerna och förutsättningarna för arbetsmarknadens parter. Som exempel kan nämnas åtgärder av regering och riksdag i fråga om ekonomisk politik, familje-, utbildnings- och arbetsmarknadspolitik samt opinionsbildning.



Jämställdhet och lönebildning – ur ett praktiskt perspektiv

AV CHARLOTT RICHARDSON



För MIA, liksom för Almegas övriga förbund, är lokal lönebildning en av de viktigaste frågorna. Lokal lönebildning innebär att löneökningens storlek och fördelning helt bestäms utifrån företagets konkurrenssituation och ekonomiska förutsättningar och medarbetarnas prestationer. Löneökningssnivån och fördelningen bestäms av företaget, och medarbetarna vet tydlig vad som kommer att belönas så att de genom kompetensutveckling, goda prestationer och resultat kan påverka sin egen löneutveckling.

En väl fungerande lönebildning tar konstruktivt vara på möjligheten att koppla verksamhetens affärsidé till företagets belöningsystem. Detta sker genom att företaget utifrån sina mål, strategier och värderingar tydliggör vad som är viktigt och vad som kommer att belönas, vilket i sin tur stimulerar medarbetarna till goda prestationer och kompetensutveckling. En väl fungerande lokal lönebildning är ett verktyg som kan styra verksamheten på ett sätt som ger kvalitet, effektivitet och en lönsamhet som möjliggör positiv löneutveckling och tryggare anställning.

Vid lokal lönebildning ska kollektivavtalet vara sifferlöst och processorienterat samt understryka att lönebildningen ska ta sin utgångspunkt i de ekonomiska förutsättningar, marknads- och konkurrensförutsättningar som gäller för respektive före-



CHARLOTT RICHARDSON, jur kand med arbetsrätt och upphovsrätt som huvudområden. Hon är förbundsdirektör för Medie- och Informationsarbetsgivarna sedan 2000 då förbundet bildades genom sammanslagning av två arbetsgivarförbund inom dåvarande SAF. Dessförinnan var hon förbundsdirektör för HAO Medieföretagen från 1997 där hon arbetat i olika befattningar inom HAO-förbunden sedan 1987. Sedan 2001 är Charlott Richardson ordinarie ledamot i Arbetsdomstolen.

**Medie- och Informations-
arbetsgivarna (MIA)** är ett
arbetsgivarförbund inom
förbundsgruppen Almega,
Sveriges största organisa-
tion för tjänsteföretag.
Totalt ingår 8900 företag
med 400000 anställda
i Almegas förbund. MIA
organiserar företag inom
bl.a. branscher som film-
och tv-produktion, kommer-
siell radio och tv, tidskrifter,
bokförlag, reklam, PR och
kommunikation.

tag. Såväl löneökningsnivå som fördelning bestäms av företaget, samtidigt som medarbetarna tydligt vet vad som kommer att belönas så att de genom kompetensutveckling, goda prestationer och resultat kan påverka sin individuella löneutveckling.

Lönebildningsprocessen i företaget kan kortfattat beskrivas som MÅL – RESULTAT – LÖN. Som stöd för processen har chef och medarbetare medarbetarsamtal som kan utgöras av mål-, utvecklings-, avstämnings-, utvärderings-, resultat- och lönesamtal.

Delmål på vägen mot lokal lönebildning är att om löneökningar avtalas i centrala avtal ska de utgå från företagets villkor och framtidsutsikter. Generella löneökningar ska inte förekomma och lägstlöner ska avskaffas eller i vart fall ligga på en sådan nivå att anställning underlättas. Ett framgångsrikt arbete med lönebildningsfrågorna kommer också att medföra ökade förutsättningar att modernisera frågor om allmänna villkor, vilket för tjänstesektorns företag också är av största vikt.

Avtalskonstruktioner med generella löneökningar och höga lägstlöner är ett problem för företagets lönebildning. Höga generella löneökningar eller så kallade individgarantier medför att det inte blir så mycket kvar av tillgängligt löneutrymme att differentiera lönerna med, vilket kan vara hämmande för företagets lönebildning. Likaså kan höga lägstlöner utgöra hinder för företagen att anställa så kallat svaga grupper på arbetsmarknaden. Lägstlönerna får då en tröskeffekt särskilt för ungdomar och invandrare att få access till arbetsmarknaden.

Genom globaliseringen och den tekniska utvecklingen har verksamheten i företagen förändrats radikalt under senare år. Förändringar och förnyelse av företagets organisation kräver en lokal lönebildning som anpassas till företagets och – inte minst – kundernas verksamhet. En alltmer decentraliserad lönebildning skapar bevisligen en högre produktivitet i företagen till nytta för både företaget, medarbetarna och samhälls-
ekonomin.¹

1 Svensk lönebildning – ett arbetsgivarperspektiv (Herin/Jacobsson 2007).

De senaste avtalsrörelserna har emellertid inneburit att utsikten att nå detta strukturmål – att gå mot en mer decentraliserad, lokal lönebildning – försämrats. Individgarantier tar i dag i anspråk cirka tre fjärdedelar av de avtalade löneökningarna, mot tidigare drygt hälften. Likaså har lägstlönerna i den senaste avtalsrörelsen ökat betydligt mer än i tidigare avtalsrörelser och betydligt mer än den genomsnittliga förtjänstutvecklingen.² Detta är en trend som måste brytas.

Inför avtalsrörelsen 2007 genomförde Almega en undersökning som resulterade i lönebildningsrapporten "Olikheter i lön och lönsamhet". Rapporten har fokus på företagarperspektivet och mäter parametrar som lönsamhet, tillväxt och arbetskraftsintensitet. Skillnaden mellan såväl avtalsområden som företag inom samma områden är påtaglig. Studien visar att olikhet är norm inom tjänstesektorn.

Under avtalsförhandlingarna 2007 framfördes kritik från huvudmännen inom Almegas förbund mot den modell som innebär lika åt alla. Företagen kände inte igen fackens krav och påståenden och upplevde inte kraven på stora individgarantier och lägstlöner som väl förankrade hos företagens anställda.

Detta resulterade i en undersökning där Almega lät medarbetarna i företagen komma till tals. Sammanfattningsvis visar undersökningen att arbetstagare tycker att det är klart bättre att lönen bestäms på arbetsplatsen mellan chefen och medarbetaren än att lönerna bestäms på arbetsplatsen i förhandlingar mellan facket och arbetsgivaren. Stödet för att lönerna sätts längre bort, i förhandlingar på riksnivå, är ännu lägre. Vidare så framkom att den viktigaste faktorn att förbättra för att de anställda ska känna sig nöjdare med lönebildningen är att öka deras möjligheter att påverka hur lönen sätts. Små möjligheter att påverka lönen är det som de anställda är minst nöjda med i dag.³

”
Individgarantier tar i dag i anspråk cirka tre fjärdedelar av de avtalade löneökningarna, mot tidigare drygt hälften.

2 Svensk lönebildning – ett arbetsgivarperspektiv (Herin/Jacobsson 2007).

3 Hur ska lönen sättas? Röster från medarbetare (Almega-rapport 2008)



I så gott som samtliga avtal finns skrivningar att de lokala parterna ska kartlägga och analysera lönesituationen på arbetsplatsen/företaget utifrån jämställdhetslagens krav och att omotiverade löneskillnader mellan kvinnor och män ska beaktas.

Jämställdhet och lönebildning är också nära förknippade med varandra i det att jämställdhetslagen⁴ föreskriver att alla arbetsgivare, oavsett storlek på företaget, måste analysera skillnader i lön och anställningsvillkor utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Skillnader i villkor mellan kvinnor och män i arbeten som är att betrakta som lika eller likvärdiga ska kunna motiveras objektivt med faktorer som inte har samband med personens kön. Har företaget fler än 25 anställda över kalenderårsskiftet ska det även upprättas en handlingsplan.

MIA, som en av arbetsmarknadens parter, träffar kollektivavtal med ett tiotal fackförbund såväl inom LO som PTK. I så gott som samtliga avtal finns skrivningar att de lokala parterna ska kartlägga och analysera lönesituationen på arbetsplatsen/företaget utifrån jämställdhetslagens krav och att omotiverade löneskillnader mellan kvinnor och män ska beaktas. Flera avtal betonar vikten av att också sjukskrivna och föräldralediga omfattas av löneprocessen.

I ett avtal med Unionen (nuvarande HTF-avtalet) finns möjlighet att i stället för att tillämpa det centrala avtalet träffa ett sifferlöst lokalt löneavtal. Efter en sådan lönerevision ska parterna gemensamt göra en utvärdering där det bland annat bör beaktas om osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor har rättats till. I löneavtalet med Akademikerförbunden⁵ tillämpas också lokal lönebildning men med den skillnaden att om parterna inte kommer överens, vare sig lokalt eller centralt så finns fastställda procentuella löneökningar som fördelas av arbetsgivaren, en så kallad stupstock. Även i detta avtal framhålls att lönesättningsprinciperna inte ska vara diskriminerande, att osakliga löneskillnader ska elimineras och att samma värdering och tillämpning beträffande lönesättning ska gälla för såväl kvinnor som män.

4 Jämställdhetslagen ersattes av diskrimineringslagen den 1 januari 2009. Läs mer i Ingemar Hamskärs text.

5 I Akademikerförbunden ingår Akademikerförbundet SSR, Civilekonomerna, DIK-förbundet, Jusek, Kyrkans Akademikerförbund, Legitimerade Sjukgymnasters riksförbund, Naturvetarna, Sveriges Farmaceutförbund, Sveriges Ingenjörer, Sveriges Psykologförbund, Sveriges Skolledarförbund och Sveriges Veterinärförbund.

Det är emellertid en sak att formulera skrivningar i ett kollektivavtal på central nivå, eller för all del i lagtext, och en annan sak att leva upp till skrivningarna lokalt på företagsnivå. Ett skäl till detta kan vara att skrivningarna kan vara svåra att omsätta på ett praktiskt plan och att det är en tidskrävande process att hantera såväl lokal lönebildning som jämställdhetsarbete. Lokal lönebildning ställer större krav på det enskilda företaget i fråga om att genomföra mål-, resultat- och lönesamtal. Varje medarbetare ska värderas utifrån de kriterier som gäller för lönesättningen. Det ska finnas mätbara mål och chefen ska kunna möta varje medarbetare, ge beröm men också kritisera svagheter och motivera hur han eller hon har kommit fram till den nya lönen.

En kritik som ofta framförs av de fackliga organisationerna är att många chefer saknar mandat och befogenheter och att det finns liten möjlighet för medarbetaren att faktiskt påverka sin lön. Chefen upplevs mer som en budbärare än en reell förhandlingsmotpart som kan ta beslut och påverka lönesättningen.

Lönebildningsenheten

– praktisk hjälp till medlemsföretagen

Såväl kritiken som behovet av hjälpmedel är något som förbundsgruppen Almega har tagit på största allvar. Centralt på Almega finns en lönebildningsenhet (LBE) med två heltidsanställda medarbetare som på konsultbasis arbetar med lönebildningsfrågorna. LBE arbetar till stor del ute på medlemsföretag där de hjälper och vägleder företagsledningarna att skapa lönepolicies och löneprocesser som ska ge cheferna bra verktyg för lönesamtal och lönesättning. LBE har tagit fram material och checklistor till företagen för att underlätta det praktiska arbetet. Som exempel kan nämnas lönebildningskonsulten Kerstin Björk Östlunds bok "Företagets lönebok – lönesamtal och lönesättning i praktiken"⁶ liksom "Att göra en lönekartläggning"⁷, vilket är en broschyr som stegvis lotsar företaget genom lönekartlägningsarbetet.



Det ska finnas mätbara mål och chefen ska kunna möta varje medarbetare, ge beröm men också kritisera svagheter och motivera hur han eller hon har kommit fram till den nya lönen.

⁶ Norstedts Juridik AB, andra upplagan 2007.

⁷ Almega 2007 med text av Christina Ekdahl och Fatima Hollander.



En av slutsatserna är att kvinnor, såväl låg- som högavlönade, som haft lönesamtal har högre lön än kvinnor som inte haft lönesamtal.

Vi anser att det är av största vikt att löneprocessen fungerar och det är en uppfattning som vi också vet att Saco delar – inte minst ur ett jämställdhetsperspektiv. Saco-ekonomerna Lena Granqvist och Håkan Regnér genomförde år 2003 en studie⁸ för att belysa effekterna av en decentraliserad lönebildning för medlemmar i Sacos medlemsförbund.

En av slutsatserna är att kvinnor, såväl låg- som högavlönade, som haft lönesamtal har högre lön än kvinnor som inte haft lönesamtal. Samma tydliga samband finns inte bland männen. Saco-ekonomerna anser att tänkbara förklaringar kan vara att "lönesamtalet bidrar till att synliggöra löneskillnader mellan män och kvinnor" och att "kvinnor som deltar i lönesamtal är mer aktiva och har större förmåga att hävda sig än kvinnor som inte deltar i samtalen, det vill säga att de är en positivt selekterad grupp."⁹

Praktisk tillämpning av jämställdhetsarbete vid filmproduktion

MIA har tillsammans med Teaterförbundet – fackförbundet för scen och media (TF) tagit fram en checklista för jämställdhetsarbete vid filmproduktion.¹⁰

Skälet till det är att parterna gemensamt har konstaterat att regelverk som exempelvis jämställdhetslagen inte har utformats med den typen av verksamhet för ögonen utan tar sikte på mer traditionella arbetsplatser.

Produktionsbolag är som regel företag med få anställda men som under perioder av film- och tv-inspelning kan tioudubbla sin personalstyrka, och mer därtill, vid riktigt stora produktioner. De flesta produktionsbolag har inte 25 anställda eller mer över ett kalenderårsskifte och behöver således enligt jämställdhetslagen inte upprätta en jämställdhetsplan. Som arbetsgivare ska bolagen ändå bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja jämställdhet i arbetslivet.

8 Pressmeddelande från Saco, 8 december 2003.

9 Pressmeddelande från Saco, 8 december 2003.

10 Medie- och Informationsarbetsgivarna och Teaterförbundet 2007 med text av Fatima Hollander och Malin Birgersson.

Under exempelvis en filminspelning kan det vara nog så svårt att bedriva ett sådant målinriktat arbete. Inspelning kan ske under tidspress och äga rum ute på så kallad "location", det vill säga i väldigt många andra miljöer än i en filmstudio. Hur bedriver man målinriktat arbete för att främja jämställdhet klockan 06.00 en morgon i en skogsglänta vid ett ödetorp i norra Uppland där några scener till en kommande film ska tas? Svaret är att det är näst intill omöjligt. Icke desto mindre så gäller jämställdhetslagen alla arbetsgivare.

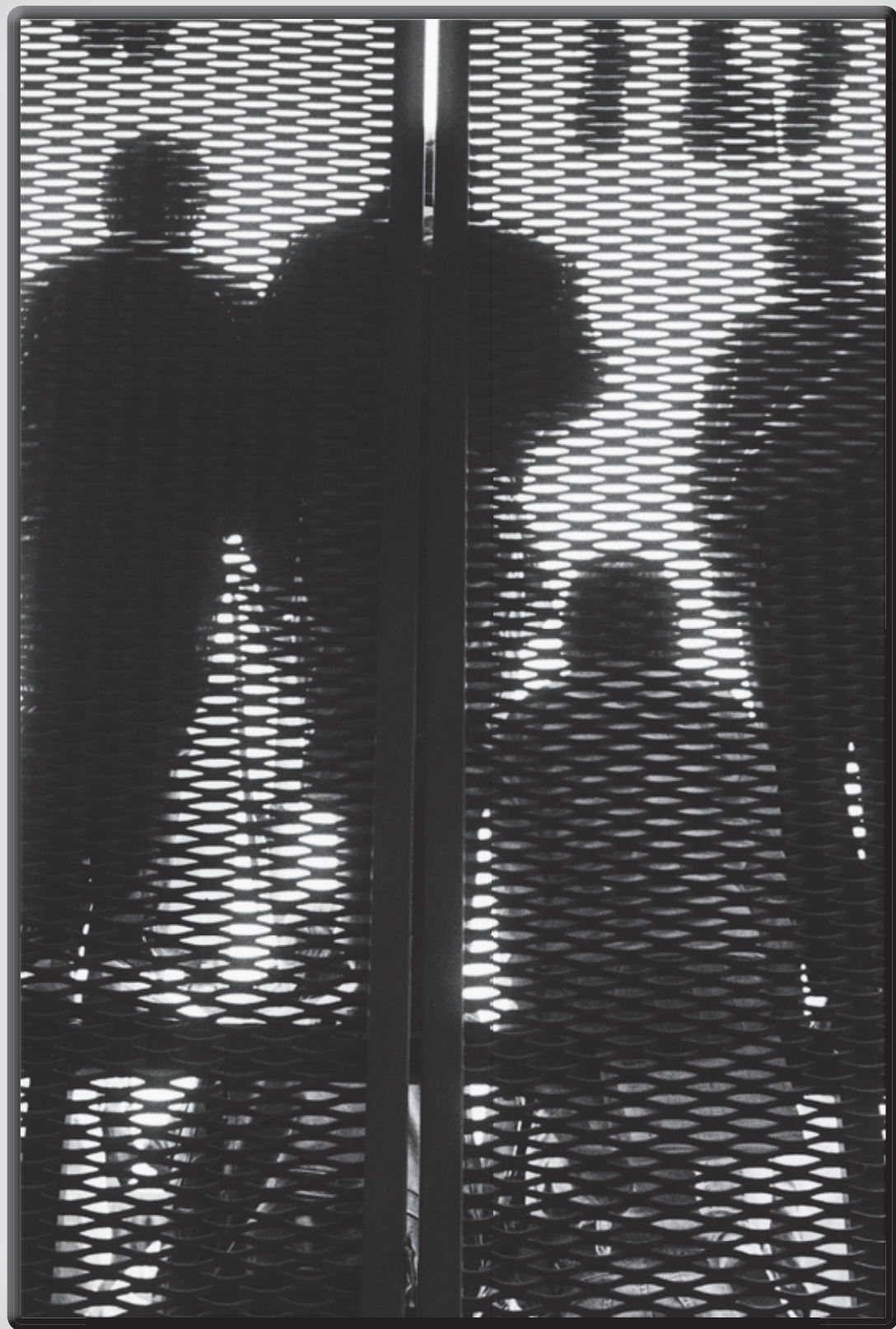
Utifrån detta har checklistan utformats och branschanpassats. Den hänvisar till de olika faserna i en filmproduktion och den övervägande delen av jämställdhetsarbetet görs före och efter inspelningsperioden.

Checklistan har presenterats för Jämställdhetsombudsmannen som har lovordat branschens initiativ till att anpassa lagtexten till filmindustrins speciella verksamhet och förutsättningar.

Detta är några exempel på hur vi som en av arbetsmarknadens parter arbetar med jämställdhet och lönebildning ur ett praktiskt perspektiv. Det går i mångt och mycket ut på attitydpåverkan och att tillhandahålla medlemsföretagen verktyg.

Det verkligt praktiska arbetet äger emellertid rum ute på de enskilda företagen och det finns åtskilliga exempel på företag som är mycket framgångsrika i sitt arbete med såväl jämställdhet som lönebildning liksom dessa båda faktorer i kombination.

Med tanke på de slutsatser som kan dras av de senaste avtalsrörelserna är detta dock ett arbete som vi i förbunden inom Almega måste fortsätta att bedriva lika oförtrutet för att nå våra mål.



Fackets talerätt i Jämställdhetsnämnden

Om samverkan och förhandling i lönefrågor

AV EBERHARD STÜBER



Hur har facken använt möjligheten att begära ett vite hos Jämställdhetsnämnden?

Jämställdhetsombudsmannen, JämO, har av tradition haft ansvaret för att kontrollera jämställdhetslagens krav på jämställdhetsplan och lönekartläggning. Vid bristande efterlevnad är vite den yttersta sanktionen. Sedan 2001 har facken samma möjligheter som JämO att begära ett vitesföreläggande hos Jämställdhetsnämnden. I detta kapitel kommer jag att undersöka hur facken har använt denna möjlighet.¹

Jämställdhetslagen medför att facken får hantera lönefrågor ur två olika perspektiv. De förväntas samverka med arbetsgivaren för att gemensamt garantera jämställda löner för samtliga arbetstagare oavsett kollektivavtalsområde. Sådana lönejusteringar ska göras i en separat handlingsplan. Därutöver har facken sin traditionella förhandlarroll när man företräder de egna medlemmarna vid lönerevision. Hur klarar facken av dessa dubbla roller? Vidare reflekterar jag över Jämställdhetsnämndens roll som domstol för att ge vägledning när regelverket lämnar stort tolkningsutrymme. Avslutningsvis för jag en diskussion kring den nya diskrimineringslagens förändring av lönekartlägningsbestämmelserna och hur det kan påverka nästa stora avtalsrörelse, 2010.



EBERHARD STÜBER

är verksam som arbetsrättskonsult och som adjunkt vid Göteborgs universitet. Han var tidigare verksam under åtta år som utredare hos Jämställdhetsombudsmannen med särskilt ansvar för lönefrågor.

¹ Denna regel finns numera i Diskrimineringslag (2008:567), 4 kap.5§

Fackens framställan om vitesföreläggande – fyra ärenden sedan 2001

För att stimulera det lokala fackliga engagemanget i jämställdhetsfrågor infördes möjligheten att en central facklig organisation kan begära ett vitesföreläggande i Jämställdhetsnämnden. Sedan Jämställdhetsnämnden inrättades 1980 har den sammanlagt haft 29 ärenden och efter lagändringen 2001 har antalet ärenden varit 18.² Centrala fackliga organisationer har i fyra ärenden använt sig av möjligheten att ansöka om ett vitesföreläggande med stöd av jämställdhetslagens 35 §. I samtliga fall var frågan kopplad till problem vid lönekartläggning.

1. FTF ./. Länsförsäkringar i Skåne (Ä 2-02)

FTF, Facket för försäkring och finans, lämnade i december 2002 in en framställan om vitesföreläggande. Anledningen var en twist om innebörden av arbetsgivarens skyldighet till information när det gällde enskildas löneuppgifter m.m. FTF drog tillbaka sin anmälan tre månader senare, sedan det lokala facket hade fått ta del av det underlag som behövdes för att samverka vid lönekartläggning skulle uppfattas som meningsfull. I den meningen var åtgärden framgångsrik.

2. Psykologförbundet ./. Stockholms läns landsting (Ä 1-03)

I oktober 2001 gjorde Psykologförbundet i lokala förhandlingar arbetsgivaren uppmärksam på skyldigheten att genomföra en årlig lönekartläggning omfattande samtliga arbetstagare. Därefter tog det närmare ett och ett halvt år innan förbundet tog steget att ansöka om ett vitesföreläggande, vilket skedde i februari 2003. Efter ytterligare nio månader beslutade nämnden om anstånd. I det läget var parterna överens om att genomföra ett pilotprojekt avseende värdering av arbetets krav för vissa yrkesgrupper. Projektet berörde tre avdelningar där Psy-

2 Artikeln refererar till status den 4 juli 2008.

kologförbundet hade många medlemmar. Ett av skälen till anståndet var att möjliggöra en reell samverkan parterna emellan. Nämnden ställde dock inte krav på någon tidsram för när projektet skulle vara avslutat.

Efter att ärendet hade behandlats i nämnden i nästan två och ett halvt års tid kom ett avgörande den 31 juli 2005. Ur avgörandet går att utläsa att "arbetet med lönekartläggning enbart har påbörjats". Trots att landstinget inte hade förmått visa att man levt upp till lagens krav en enda gång sedan bestämmelserna infördes 1994, ansåg nämnden ett vitesföreläggande inte vara aktuellt. Det räckte med att landstinget lovade att man skulle följa nämndens utslag. Nämnden gjorde därmed en tolkning av jämställdhetslagens 31 § vars innebörd är att arbetsgivaren i första hand ska förmås att frivilligt följa lagens krav. Av handlingarna framkommer inte att nämnden ställer krav på någon tidsram. Det framgår inte heller hur en senare uppföljning ska ske.

Vad som även kan noteras är att Psykologförbundet inledningsvis yrkade att arbetsgivaren skulle följa lagens bestämmelser i sin helhet. Successivt inskränktes kraven till att enbart värdera och jämföra Psykologförbundets medlemmar med vissa läkarkategorier. I det läget ansåg nämnden att det inte längre fanns anledning att kräva en lönekartläggning som lever upp till lagens krav. Nämnden ansåg att en lönekartläggning som omfattar samtliga arbetstagare, skulle vara ett "uppenbart mera betungande krav" sett ur arbetsgivarens perspektiv. Nämnden hade därmed accepterat det faktum att de lokala parterna på egen hand gjort upp om att lagens regler (som inte går att avtala bort) endast behövde följas i begränsad utsträckning.

"Nämnden förutsätter att det fortsatta arbetet sker i samverkan med Psykologförbundet". Jag ställer mig frågan: Varför påminde inte nämndens majoritet om kravet på att samverkan och analys ska göras över avtalsgränserna?

3. Akademikerförbundet SSR ./Emmaboda kommun (Ä 1-07)
SSR inkom i maj 2007 med en framställan om att Jämställdhetsnämnden vid vite skulle förelägga kommunen att komplettera lönekartläggningen. Det första yrkandet avsåg brister när det gällde kravet på att analysera bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor. Övriga fem yrkanden hänförde sig till kommunens bedömning av kraven i arbetet för socialsekreterare. Under våren 2006 hade kommunen och de lokala fackliga parterna kommit överens om att inför kommande lönekartläggning använda Sveriges Kommuners och Landstings verktyg Lönelänken. Arbetsgivaren var dock missnöjd med hur arbetet fortskred. I september samma år informerade arbetsgivaren de fackliga företrädarna om att kommunen ämnade anlita en konsult för att genomföra lönekartläggningen. Ett treårigt samarbetsavtal med konsulten undertecknades i oktober. Efter att konsulten överlagt med några arbetsgivarföreträdare under tre dagars tid presenterades sedermera resultatet i slutet av november. Det finns ingen dokumentation om att lokala fackliga företrädare rest några invändningar mot att arbetet fick en ny inriktning eller emot resultatet i sig. Däremot reagerade SSR centralt och påkallade en förhandling. SSR:s invändningar reste en rad intressanta frågeställningar som nämnden i princip i samtliga fall undvek att ta ställning till. Nämnden hade kunnat utveckla sin syn på vad en analys av bestämmelser och praxis har för närmare innebörd. På den vanligt förekommande frågan om hur pass olika två arbeten kan vara för att fortfarande kunna definieras som lika arbeten, ges ingen närmare förklaring än att ”det inte kan anses strida mot en vedertagen uppfattning på arbetsmarknaden att socialsekreterare – i vart fall i en mindre kommun med förhållandevis få socialsekreterare – anses ha lika arbeten”.³ Eftersom arbetsgivaren i alla fall inte vid sin gruppering på ett ”påtagligt sätt” avvikit från lagens krav, kunde ett vitesföreläggande inte bli aktuellt.

3 Jämställdhetsnämndens ärende 1-07, s. 15.

Utgången i ärendet innebar att SSR fick avslag på samtliga yrkanden. När det gäller bedömningen av om samverkan skett på ett korrekt sätt, eller om ärendet borde ha granskats särskilt noga, ger avgörandet vissa riktlinjer.⁴ Nämligen att även om samverkan inte står i full överensstämmelse med jämställdhetslagen, så har lokala parter en skyldighet att påtala sitt missnöje innan arbetet är avslutat. Att central facklig instans intervenerade i efterhand synes ha varit en faktor som inverkade negativt för SSR:s vidkommande.

4. *Journalistförbundet./Nya Wermlands-Tidningens AB (Å 2-07)*
Journalistförbundet inkom den 10 oktober 2007 med en framställan om ett vitesföreläggande. Av handlingarna framgår att det sedan några år tillbaka fanns en lokal samverkansgrupp där tre fackliga organisationer ingick. Även en konsult hade varit involverad i arbetet med lönekartläggning. Det fanns således en lönekartläggning, men Journalistförbundet var inte överens med arbetsgivaren om tolkningen av kravet på jämställdhetsanalys. Av arbetsgivarens svarsinlägga framgick att det samtidigt på central nivå fanns en tolkningstvist om hur en korrekt löneanalys skulle göras. Denna fråga hade i sin tur en koppling till olika syn på kollektivavtalets innehåll, framförallt på frågan om hur den lokala lönepotten skulle bildas och fördelas. På central nivå hade det sedan 2004 funnits en partsgemensam grupp vars uppgift var att ge närmare vägledning vid tillämpning av kollektivavtalet samt i frågor kring årlig lönekartläggning. Arbetsgruppen hade dock misslyckats i sina ambitioner att nå sam-
syn.

Endast tio dagar efter att Journalistförbundet vänt sig till Jämställdhetsnämnden startade JämO en granskning av företagets lönekartläggning. Det förefaller som om JämO inte uppmärksammat förbundets anmälan till nämnden. JämO:s agerande medförde emellertid att ärendet först förklarades vilande i nämnden. Efter att JämO i april 2008 gjort bedömningen att

4 Nämnden anknyter här till rättspraxis i ärendet 3-04, JämO ./.
Närkes Elektriska AB, s. 6.



I åtminstone tre av dessa ärenden är det tydligt att den fackliga organisationen inte sett som sin uppgift att ta ett ansvar för jämställdhetslagens bestämmelser i sin helhet.

arbetsgivarens lönekartläggning och analys levde upp till lagens krav, drog Journalistförbundet tillbaka sin anmälan den 20 maj 2008. Parallellt med detta hade Journalistförbundet även stämt in arbetsgivaren till Arbetsdomstolen. I målet, AD 2008 nr 63, kom lönekartläggningen indirekt att spela en roll när AD hade att ta ställning till om arbetsgivaren hade agerat inom ramen för sin arbetsledningsrätt. Målet gällde en omplacering av en arbetstagare som även var facklig förtroendeman.

Analys av fackens agerande i Jämställdhetsnämnden

I åtminstone tre av dessa ärenden är det tydligt att den fackliga organisationen inte sett som sin uppgift att ta ett ansvar för jämställdhetslagens bestämmelser i sin helhet. I stället har facket riktat in sig på att företräda de egna medlemmarna. I två av fallen handlade det om en liten minoritet av det totala antalet anställda. I ärendet med Nya Wermlands-Tidningens AB skymtar i bakgrunden en tvist om kollektivavtalstolkning och fördelning av löneutrymme. I samtliga dessa fall finns ingen antydning om ett samfällt agerande över avtalsgränserna. Däremot har det i andra sammanhang förekommit att olika lokala fackliga företrädare i en gemensam skrivelse gjort JämO uppmärksam på att en arbetsgivare misskött lönekartlägningsarbetet. I de ärenden som anmälts till nämnden förefaller i stället de lokala parterna ha uppfattat lönekartlägningsbestämmelserna som en hävstång i det traditionella förhandlingsspelet för att försöka höja de egna medlemmarnas löner.

Särskilt i Psykologförbundets ärende är det uppenbart att JämO:s praxis, fackets agerande och Jämställdhetsnämnden bedömningsgrunder går vitt i sär. Jämos tidsram innan ett vite blev aktuellt var i regel 5-6 månader. Då hade arbetsgivaren fått minst två synpunktsbrev samt kallats till en överläggning. Jämför man sedan nämndens handläggningstid därefter, samt det faktum att arbetsgivaren efter två och ett halvt år inte lyckats visa att man lever upp till lagens krav, är det bara att konstatera

att landets två främsta jämställdhetsmyndigheter inte förmår ge enhetliga signaler. Facket skulle på ett mycket tidigt stadium kunna ställa krav på en arbetsgivare genom att söka komma överens om ramarna för arbetet med en lönekartläggning. En framkomlig väg skulle kunna vara att avtala om när i tiden arbetet ska ske, vilka som ska ingå i arbetet, ungefärligt antal träffar, graden av samverkan samt om hur eventuella lönekorrigeringar ska relateras till ordinarie lönerevisioner. I stället verkar det vara vanligt förekommande att tiden går, ingenting händer och att lokala parter inte riktigt vet i vilken ordning som arbetet ska utföras.

En förklaring kan vara att det på lokal nivå finns stora brister i kunskaperna om hur lönekartlägningsbestämmelserna ska tillämpas. Därtill framstår instansordningen som främmande i och med att regelverket avviker i förhållande till traditionella mekanismer för tvistelösning. I en forskarrapport som analyserar JämO:s ”50-granskning” under åren 2004–2005 ges ytterligare en förklaring:

”Det kom fram att lokala fackliga företrädare inte vågar ställa krav på arbetsgivarens lönekartlägningsarbete. De lokala fackliga företrädarna vill inte heller att man från centralt håll för talan mot arbetsgivaren i nämnden. (...) Lösningen blir då att man önskar att JämO driver ärendena.”⁵

Det faktum att en central facklig organisation endast i fyra fall har vänt sig till Jämställdhetsnämnden kan knappast ligga i linje med lagstiftarens förväntningar. Det saknas knappast anledning att tillämpa lagens påtryckningsmekanism med tanke på att många arbetsgivare har problem med att leva upp till lagens krav. I samband med remissomgången bad dessutom LO, TCO och Saco samfällt om att få denna talerätt. Detta konstaterande bör inte tolkas som att facken saknar engagemang i likalöneproblematiken. I exempelvis JämO:s regeringsrapport 2005 beskrivs många omfattande och ambitiösa fackliga pro-

” —————
En förklaring kan vara att det på lokal nivå finns stora brister i kunskaperna om hur lönekartlägningsbestämmelserna ska tillämpas.

5 Susanne Fransson och Monica Andersson, Rapport om samverkan och lönekartläggning. JämO:s 50-granskning och projekt 2004-2005.

”
Det faktum att en central facklig organisation endast i fyra fall har vänt sig till jämställdhetsnämnden kan knappast ligga i linje med lagstiftarens förväntningar.

jekt.⁶ Min poäng är i stället att just denna bestämmelse förefaller vara svår att tillämpa i förhållande till hur fackligt arbete bedrivs i övrigt.

Särskilt om samverkansproblematiken, självreglerande och självsanerande system

Syftet med jämställdhetslagens lönekartläggningsbestämmelser är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor. Reglerna har en självsanerande funktion i den meningen att om arbetsgivaren, som ytterst har ansvaret för en lönekartläggning, inte genomför nödvändiga justeringar riskeras en tvisteförhandling avseende lönediskriminering. Det bör observeras att begreppet osakliga löneskillnader har en vidare innebörd än begreppet diskriminerande löneskillnader. För att konstatera lönediskriminering krävs att särskilda beviskrav ska vara uppfyllda.⁷ I praktiken har det visat sig vara svårt att vinna framgång i mål om lönediskriminering. När det gäller att korrigera löner ur ett jämställdhetsperspektiv har bestämmelserna om lönekartläggning varit betydligt mer framgångsrika. Det är numera ostridigt att flera tusen individers löner årligen justeras till följd av reglerna om lönekartläggning.⁸

Ommanser till lagen och dess förarbeten ägnassamverkansproblematiken ett begränsat utrymme. Samverkansregeln i 2 § medför inget krav på att parterna ska komma överens. Arbetsgivarens bedömning är den som i slutändan gäller vid upprättandet av en handlingsplan för jämställda löner. Lagens förarbeten anger

6 JämO:s regeringsrapport 2005, Effekterna av 2001 års bestämmelser om lönekartläggning, s. 40.

7 Se även Lönekartläggning och marknadsbegreppet, Bidrag av Eberhard Stüber i antologin Marknaden – saklig grund för lönesättning? En fråga tio svar. Norstedts Juridik 2007.

8 Se JämO:s rapport till regeringen från 2005 och rapportering från "miljongranskningen" 2007 (www.jamombud.se). Unionen anger i rapporten Lönekartläggning lönar sig – kön ska inte avgöra (2008) att "vid drygt 40 procent av företagen som genomfört lönekartläggningar har man hittat osakliga löneskillnader".

att ”de former för arbetstagarinflytande som redan finns på arbetsplatsen torde vara lämpliga att använda också vid jämställdhetsarbetet med löner.”⁹ Därmed knyter lagstiftaren, måhända något oreflekterat, an till medbestämmandelagens regelverk. Den kollektiva arbetsrättens regelverk utgår ifrån det självreglerande systemets logik. Arbetsgivaren genomför i regel separata MBL-förhandlingar med varje enskild facklig organisation. Olika regler för information och samverkan gäller också för oorganiserade, för fack med kollektivavtal respektive utan kollektivavtal. Jämställdhetslagen anger däremot att samverkan ska ske med ”arbetstagarna”, oavsett om det finns någon facklig organisation eller om det finns ett kollektivavtal.

I jämställdhetslagen har samverkansbegreppet i själva verket ett annat syfte än reglerna om arbetstagarinflytande i MBL. Osakliga löneskillnader är per definition ett brott mot principen om likabehandling och därmed även ett brott mot en individs mänskliga rättigheter. Samverkansregeln vid lönekartläggning bygger på föreställningen att arbetsgivare och arbetstagare delar samma värdegrund. Medbestämmandelagen har konflikten mellan arbetsgivare och arbetstagare som utgångspunkt. Därmed är jämställdhetslagens lönekorrigeringar uttryck för något annat än lokal förhandlingsstyrka eller frågan om tillräckligt löneutrymme. I själva verket kräver jämställdhetslagens samverkansbegrepp att de lokala parterna intar andra roller än de traditionella. Det gäller i synnerhet för arbetstagarsidan. Vid ett normalt fackligt uppdrag är uppgiften att företräda de egna medlemmarna. Denna roll förväntas arbetstagarrepresentanten frångå i samband med en lönekartläggning. Samverkansgruppen som ska genomföra arbetet förväntas ta ett gemensamt ansvar i förhållande till samtliga anställdas löner, oavsett facklig tillhörighet. Detta understryks av lagens 12 § som, under vissa omständigheter, medger deltagarna i en samverkansgrupp insyn i samtliga anställdas löner. Analysarbetet ska kunna bedrivas på ett meningsfullt sätt. Rätten till information gäller således inte

9 Prop. 1999/2000:143, Ändringar i jämställdhetslagen m.m s. 82.

” —————
I själva verket kräver jämställdhetslagens samverkansbegrepp att de lokala parterna intar andra roller än de traditionella.

den lokala fackklubben som sådan, utan begränsas till de arbetstagarrepresentanter som utsetts att delta i arbetet med lönekartläggning och löneanalys. Följaktligen är det även logiskt att lagen om rättegång i arbetstvister inte gäller i ärenden som förs till Jämställdhetsnämnden. Den fackliga organisationens talerätt är därmed inte begränsad till det egna kollektivavtalsområdet.

Sammanfattningsvis kan skillnaderna mellan det självreglerande förhandlingssystemet och det självsanerande systemet enligt jämställdhetslagen beskrivas på följande sätt:¹⁰

Självreglering:	Självsanering:
Konfliktperspektiv	Samförståndsperspektiv
Förhandling	Samverkan
Formellt reglerat	Informellt, regler saknas
Kollektivavtalet	Ensidigt arbetsgivarbeslut
Stridsåtgärder	Anmälan till Jämställdhetsnämnden
Civilrättsligt sanktionerat	Offentligrättsligt sanktionerat ¹¹
Skadestånd	Vite
God sed	Sakliga skäl
Semidispositiv lagstiftning	Tvingande lagstiftning

Fackens agerande reser frågan om inblandade parter ens varit medvetna om de tillkommande roller som lagstiftaren tilldelat dem. Arbetsgivarens och Jämställdhetsnämndens agerande framför allt i Psykologförbundets ärende ger antydningar om att förvirringen verkar vara mer allmänt utbredd.

Kommentarer till Jämställdhetsnämndens praxis

Jämställdhetslagens aktiva åtgärder är till sin karaktär en blandning av tämligen allmänt hållen ramlagstiftning, men med inslag av detaljerade pliktnormer. Inslaget av pliktnormer har ökat efter 2001 års lagändring. Särskilt från arbetsgivarhåll har

¹⁰ Susanne Fransson och Eberhard Stüber. Samverkan och lönekartläggning – en rättsutveckling, Arbetsmarknad & Arbetsliv 3/2004.

¹¹ I kombination med civilrättsligt sanktionerade skadestånd vid diskrimineringstvister.

det framförts klagomål om bristande förutsägbarhet vid tillämpningen av bestämmelserna om lönekartläggning. Mot den bakgrunden är det förvånande att nämnden är påfallande återhållsam när det gäller att bidra med vägledande uttalanden.

När det gäller den ovan beskrivna distinktionen mellan fackens roll som förhandlingsorganisation för sina medlemmar och fackens ansvar i förhållande till syftet med jämställdhetslagens regelverk, förefaller nämnden att ha svårigheter med att hantera regelverket. Särskilt i Psykologförbundets ärende agerade nämndens majoritet och inblandade parter som om det gällde ett tvistemål enligt lagen om rättegång i arbetstvister, d.v.s. som ett ärende inom ramen för det självreglerande förhandlings-systemet. Nämnden skapade därmed förutsättningar för att facket enbart skulle kunna driva sina medlemmars partikulär-intressen. Därmed reduceras jämställdhetsarbetet till en alternativ arena för löneförhandling, vilket knappast ligger i linje med lagstiftningens syfte.

Jag vill även ifrågasätta den praxis som nämnden utvecklat när det gäller att tolka innebörden av att en arbetsgivare ska förmås att frivilligt följa lagstiftningen. Det kan i det här sammanhanget finnas anledning att hämta vägledning från den omfattande rätts- och myndighetspraxis som finns inom närliggande arbetsrättslig lagstiftning.

Närmast till hands ligger det systematiska arbetsmiljöarbetet som i likhet med jämställdhetslagens aktiva åtgärder är ett offentligrättsligt regelverk och som dessutom bygger på partsamverkan. Enligt Arbetsmiljöverkets (AMV) praxis är den normala gången i ett ärende följande:

1. AMV gör en inspektion på arbetsplatsen och skickar därefter ut ett meddelande med information om vilka åtgärder arbetsgivaren ska vidta, t.ex. att upprätta eller förbättra en handlingsplan för systematiskt arbetsmiljöarbete. Inspektionsmeddelandet ger två till fyra månaders frist för arbetsgivaren att vidta åtgärden.
2. När tidsfristen löpt ut utgår en påminnelse efter 14 dagar.
3. Arbetsgivaren kan vid begäran få uppskov en gång, tidsfrist cirka en månad.

”—————
Därmed reduceras jämställdhetsarbetet till en alternativ arena för löneförhandling, vilket knappast ligger i linje med lagstiftningens syfte.

4. När tidsfristen löpt ut fattas ett överklagningsbart beslut enligt 17 § förvaltningslagen, med innehåll att man överväger att vitesförelägga om t.ex. upprättande av en handlingsplan. Arbetsgivaren får då tre veckor på sig för att överklaga.
5. Om inget hänt föreläggs om vite enligt viteslagen. Den normala tidsfristen för uppfyllelse av AMV:s krav är 2–4 månader.

AMV anger också att de ofta upplever att arbetsgivaren tycker att det är svårt att upprätta en handlingsplan. En sådan invändning tas dock inte hänsyn till vid övervägande om ett vitesföreläggande. Argument från arbetsgivarens sida avseende bristande tid eller resurser saknar bäring vid AMV:s bedömning. Om en arbetsgivare däremot har hunnit uppfylla viss del av föreläggandet kan vitet jämkas, men inte helt falla bort. Arbetsgivarens uttalade intentioner att han på frivillig väg vill leva upp till tillsynsmyndighetens krav – utanför den förelagda tidsramen och enligt en egen tidsram – är något som helt saknar relevans för vitessanktionens tillämpning.

Jämställda löner och kollektivavtalen

Ytterligare en förklaring till lagens tillämpningsproblem är att det fortfarande brister i samspel mellan kollektivavtalen och jämställdhetslagen. Kollektivavtalen har visserligen skrivningar som hänvisar till jämställdhetslagen. Det finns även likheter mellan lagstiftningen och det stora flertalet av centrala kollektivavtal, då dessa anger att lönesättningen ska vara sakligt grundad. Men lagen och avtalen har i praktiken visat sig ha olika syften vid användning av begreppet sakligt grundad lönesättning. Lagen har ett saklighetsperspektiv som förutsätter en gemensam bedömningsgrund för arbetsgivarens hela verksamhet. Avtalen syftar till rättvisa lönerelationer inom det egna avtalsområdet.¹²

En variant för att överbrygga dessa inbyggda konflikter, mellan jämställdhetslagens och kollektivavtalens olika syften, har

¹² Frågan diskuteras utförligt i Medlingsinstitutets årsrapport för 2007.

varit att på central nivå avtala om inrättandet av arbetsgrupper. Syftet är att ge stöd åt lokala parter så att samspelet mellan lag och avtal underlättas. Resultatet efter 2004 års avtalsrörelse blev partsgemensamma råd och anvisningar inom fem olika branscher. I 2007 års avtalsrörelse har denna metod fått genomslag i cirka 30 kollektivavtal. Hittills har de flesta av dessa rekommendationer stannat på en ganska allmänt hållen nivå och en rad förekommande frågor som uppstår på det lokala planet lämnas därmed obesvarade.

Den nya diskrimineringslagen och 2010 års avtalsrörelse

En intressant fråga är vad som händer efter den 1 januari 2009 då lönekartläggning enligt diskrimineringslagen behöver göras endast vart tredje år. Bestämmelsernas omfattning har då reducerats från att gälla drygt 30 000 arbetsgivare till mindre än halva antalet. Kommer avtalen att behålla nuvarande ambitionsnivå med en årlig lönekartläggning? Eller kommer frågan att avfärdas från dagordningen så att man ur kollektivavtalen stryker hänvisningarna till jämställdhetsanalys och begreppet likvärdigt arbete? Ett alternativ är att anpassa lönekartläggning och jämställdhetsanalys till den periodicitet som gäller vid lönerevisioner. I så fall får vi kanske en modell med flexibla intervall.

Lönerevisioner sker i regel med ett till ett och ett halvt års mellanrum. Om parterna varit missnöjda med JämO:s eller Jämställdhetsnämndens arbetsformer, är parterna i så fall intresserade av att på branschnivå inrätta egna tvistelösningsmekanismer?

Industriavtalets konstruktion med egna organ för att skapa gemensamma referenser och för att lösa tvister skulle kunna tjäna som förebild. I så fall har parterna tagit ett stort kliv mot att branschanpassa bestämmelserna om lönekartläggning till dynamiken i kollektivavtalssystemet. Vägen via branschanpassning är sannolikt en effektivare metod till regelförenkling än införandet av en ny treårsregel.

” —————
Lagen har ett saklighetsperspektiv som förutsätter en gemensam bedömningsgrund för arbetsgivarens hela verksamhet. Avtalen syftar till rättvisa lönerelationer inom det egna avtalsområdet.

Källförteckning

Arbetsdomstolens dom 2008 nr 63.

Fransson, S, Andersson, M. *Rapport om samverkan och lönekartläggning*. JämO:s 50-granskning och projekt 2004–2005.

Fransson, S, Stüber, E. *Samverkan och lönekartläggning, en rättsutveckling Arbetsmarknad och Arbetsliv 3/2004*.

Fransson, S (red) *Marknaden – saklig grund för lönesättning?* Norstedts juridik 2004.

JämO 2005, *Effekterna av 2001 års bestämmelser om lönekartläggning*.

JämO 2007, *JämO:s miljögranskning etapp 1 – granskningsrapport*.

Jämställhetsnämnden, Ärendena 2/02, 1/03, 3/04, 1/07, 2/07.

Medlingsinstitutet, *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2007*.

Proposition 1999/2000:143, *Ändringar i jämställdhetslagen m.m.*

Proposition 2007/08:95, *Ett starkare skydd mot diskriminering*.

Unionen, *Lönekartläggning lönar sig, kön ska inte avgöra*. Rapport 2008.

Jämställdhet ur nio perspektiv



Denna antologi handlar om kvinnors och mäns löner i Sverige, granskade från olika utgångspunkter. Skribenterna är företrädare för arbetsmarknadens parter, forskare, jurister och nationalekonomer.

Medlingsinstitutet är en myndighet under Arbetsmarknadsdepartementet med uppgift att bl.a. verka för en väl fungerande lönebildning.

I detta ligger att Medlingsinstitutet ska analysera mäns och kvinnors löner och vid sina överläggningar med arbetsmarknadens parter peka på vikten av att de centrala kollektivavtalen konstrueras så att de främjar de lokala parternas arbete med jämställda löner.

Tidigare i år har Medlingsinstitutet gett ut årsrapporten "Avtalsrörelsen och lönebildningen 2008" samt "Vem ska bestämma takten? Parternas syn på lönenormering".

Alla trycksaker kan beställas på info@mi.se eller skrivas ut från www.mi.se

Medlingsinstitutet

National Mediation Office

Box 1236 • 111 82 Stockholm

www.mi.se • tel 08-545 292 40 • fax 08-650 68 36

e-post info@mi.se

Nio perspektiv på jämställdhet

En antologi om kvinnors och mäns löner

ISBN 978-91-633-4263-9