

Lönebildning och jämställdhet



Lönebildning och jämsställdhet

En rapport från Medlingsinstitutet 2015

*Medlingsinstitutet är en **myndighet** under Arbetsmarknadsdepartementet och har tre huvuduppgifter:*

... att verka för en väl fungerande lönebildning.

... att ansvara för medling i arbetskonflikter.

... att vara statistikansvarig myndighet för den officiella lönestatistiken.

Medlingsinstitutets tidigare analyser ur ett jämställdhetsperspektiv

- Årsrapporter från och med 2001
- Rapport om löneskillnader 2005 (publicerad 2006)
- Nio perspektiv på jämställdhet, antologi (publicerad 2009)
- Rapport om löneskillnader mellan kvinnor och män 2008 (publicerad 2009)
Fördjupning om hur yrkesuppdelningen påverkar löneskillnaderna
- Rapport om löneskillnader mellan kvinnor och män 2009 (publicerad 2010)
Fördjupning om hur förändringar i arbetskraftens sammansättning påverkar löneskillnader
- Rapport om löneskillnader mellan kvinnor och män 2010 (publicerad 2011)
Fördjupning om hur olika lönebegrepp påverkar bilden av löneskillnaderna
- Röster om lönebildning och medling (publicerad 2011)
- Rapport om löneskillnader mellan kvinnor och män 2011 (publicerad 2012)
Fördjupning om löneskillnad bland nyexaminerade och om löneskillnad mellan kvinnor och män ur ett åldersperspektiv
- Rapport om löneskillnader mellan kvinnor och män 2012 (publicerad 2013)
Fördjupning om nyexaminerade kvinnors och mäns matchning på arbetsmarknaden
- Rapport om löneskillnader mellan kvinnor och män 2013 (publicerad 2014)
Fördjupning om konsekvenserna av jobbyte för kvinnor och män
- Rapport om löneskillnader mellan kvinnor och män 2014 (publicerad 2015)
Fördjupning om förhållandet mellan strukturförändringar och löneökningar

Publikationerna kan laddas ned från Medlingsinstitutets webbplats: www.mi.se

Tryck: Lenanders, Kalmar 2015

Medlingsinstitutet

Box 1236

111 82 Stockholm

Telefon: 08-545 292 40

Fax: 08-650 68 36

Webbplats: www.mi.se

Förord

I regeringens regleringsbrev till Medlingsinstitutet för år 2015 finns fyra uppdrag:

- Att analysera hur de centrala kollektivavtalen har konstruerats för att underlätta de lokala parternas arbete med lönefrågor ur ett jämställdhetsperspektiv.
- Att utifrån den officiella lönestatistiken undersöka om de centrala löneavtalens konstruktion har haft någon effekt för att minska löneskillnaderna mellan kvinnor och män.
- Att redovisa vilka relativlöneförändringar som har skett för olika yrken mellan 2008 och 2013.
- Att på basis av ovan nämnda analyser och redovisningar initiera en diskussion i syfte att främja arbetsmarknadens parter arbete med att minska löneskillnader mellan kvinnor och män.

Uppdragen kan ses som en naturlig förlängning av det arbete Medlingsinstitutet redan bedriver på jämställdhetens område. Redan i den första årsrapporten för år 2001 fanns jämställdhetsfrågorna med och sedan 2009 ger Medlingsinstitutet årligen ut en särskild rapport om löneskillnaden mellan kvinnor och män. Årets upplaga av den rapporten publiceras för övrigt samtidigt som denna rapport.

En analys av de centrala avtalens påverkan på det lokala jämställdhetsarbetet har gjorts fortlöpande i Medlingsinstitutets årsrapporter, men i den här rapporten ges en bred och uppdaterad översikt av frågan.

Att utifrån den officiella lönestatistiken undersöka om de centrala avtalens konstruktioner bidragit till att minska löneskillnaderna mellan kvinnor och män har varit en utmanande uppgift. Den officiella lönestatistiken baseras på yrke och inte avtalstillhörighet och därför får resultaten uppfattas mer som välgrundade uppskattningar än absolut sanning. Parterna har utifrån sin egen statistik större möjligheter än Medlingsinstitutet att göra en sådan analys.

Resultaten för den studerade perioden 2009–2013 tyder på att avtalens konstruktion spelar mindre roll för löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Inom alla avtalskonstruktioner finns det vinnare och förlorare. Skillnaderna är större inom konstruktionerna än mellan dem.

Undersökningen av olika yrkens löneläge i förhållande till varandra och förändringar mellan 2008 och 2013 har genomförts med olika metoder för att ge en mer sammansatt bild av rörelserna på arbetsmarknaden.

Resultaten av den studien visar att det sker omfattande relativlöneförflyttningar mellan olika yrken. Bland de 20 yrken som rör sig mest, både uppåt och nedåt är fler manligt dominerade än kvinnligt.

Utifrån de tre första punkterna i uppdraget hoppas vi nu att de undersökningar och analyser som presenteras i denna rapport ska bilda ett gott underlag för parternas fortsatta diskussion.

Medverkande i rapporten är Kerstin Blomqvist, Bo Enegren, John Ekberg, Per Ewaldsson och Christian Kjellström. Redaktör: Bosse Andersson.

Stockholm i juni 2015

Claes Stråth

Innehållsförteckning

Sammanfattning	5
1 Uppdrag och bakgrund	8
2 Hur har de centrala kollektivavtalen utformats för att underlätta de lokala parternas arbete med lönefrågor ur ett jämställdhetsperspektiv?	11
2.1 Upplägg/avgränsning	11
2.2 Lönebildningens begreppsvärld	11
2.3 Kopplingen mellan diskrimineringslagstiftningen och de centrala kollektivavtalen	13
2.4 Särskilt viktiga faktorer för lokala parter arbete med löner ur jämställdhetsperspektiv	17
2.5 Summering	40
3 Löneutveckling för olika yrken	43
3.1 Analys utifrån den officiella lönestatistiken	43
3.2 Löneökning 2009–2013, nominellt och realt	45
3.3 Lönestruktur och utveckling – val av metod	46
3.4 Löner i olika yrken	47
3.5 Rankning av yrken efter lön	48
3.6 Genomsnittlig förändringstakt i procent	52
3.7 Utveckling för identiska individer	56
3.8 Ökningstakt för de 20 största yrkena	57
3.9 Spridning i ökningstakt	59
3.10 Summering	59
4 Avtalskonstruktionens påverkan på löneskillnader mellan kvinnor och män	61
4.1 Förutsättningar	61
4.2 Metod och avgränsningar	62
4.3 Den rådande lönebildningsmodellen	63
4.4 Märkets betydelse och räckvidd	64
4.5 Lönepolitik och förhandlingsförutsättningar	65
4.6 De sju avtalskonstruktionerna	66
4.7 Central respektive lokal lönebildning och märket	72
4.8 Avtalskonstruktioner och löneutfall i den officiella lönestatistiken	73
4.9 Summering	80
5 Avslutande diskussion	82

Sammanfattning

Medlingsinstitutet fick i regleringsbrevet för 2015 i uppdrag att analysera hur de centrala kollektivavtalen har konstruerats för att underlätta lokala parter arbete med lönefrågor ur ett jämställdhetsperspektiv, att utifrån den officiella lönestatistiken undersöka om de centrala löneavtalens konstruktion har haft någon effekt för att minska löneskillnaderna mellan kvinnor och män samt att redovisa vilka relativlöneförändringar som har skett för olika yrken mellan 2008 och 2013.

Några av de slutsatser som dras i rapporten är i korthet att

- krav på saklighet löper som en röd tråd genom parternas kollektivavtal.
- i takt med att kollektivavtalen öppnat för mer av lokal lönebildning har riktlinjerna för de lokala parternas jämställdhetsarbete utvecklats. De stora förändringarna i det avseendet skedde i avtalsrörelserna 2004 och 2007.
- det är könsbalanserade tjänstemannayrken i privat sektor och staten som i huvudsak är representerade bland de yrken som haft högst löneökning mellan 2008 och 2013 beräknat på identiska individer, medan det är manligt dominerade arbetaryrken i privat sektor som är mest representerade bland dem som haft lägst.
- den tiondel av yrkena som haft den högsta ökningen av genomsnittlig grundlön mellan 2008 och 2013 beräknat på identiska individer har 50 procent högre löneökningstakt än den tiondel som haft lägst.
- avtalskonstruktion förefaller inte vara avgörande för löneutvecklingen för perioden 2009–2013. Skillnaderna är större inom konstruktionerna än mellan dem.

Allmänt gäller att den officiella lönestatistiken inte är lämpad för att studera utvecklingen för olika avtalskonstruktioner eller avtalsområden eftersom statistiken bygger på en indelning i yrke – inte avtal.

I **det inledande kapitlet** redogörs kortfattat för vilka förklaringar som finns till löneskillnader mellan kvinnor och män. Det konstateras att lönebildningen är parternas ansvar och att en väl fungerande lönebildning inbegriper ett antal faktorer för en god ekonomisk och social utveckling.

Kapitel 2 innehåller en redovisning av den första delen av uppdraget i regeringens regleringsbrev – hur de centrala kollektivavtalen utformats för att underlätta lokala parter arbete med lönefrågor ur ett jämställdhetsperspektiv. Inledningsvis ges en kortfattad redogörelse för innebörden av de olika begrepp som används i lönebildningssammanhang, bland annat för att beskriva vilket utrymme som finns att bestämma lönerna lokalt. Här beskrivs också kortfattat diskrimineringslagen och föräldraledighetslagen.

I kapitlet går vi igenom de faktorer i de centrala avtalen som kan anses vara särskilt viktiga för de lokala parternas arbete med lönefrågor ur ett jämställdhetsperspektiv. Vi redogör för riktlinjerna för den lokala lönesättningen i vilka bland annat olika slags förbud mot osakliga löneskillnader ingår, vilken samordning som föreskrivs mellan

lönekartläggning och analys och lönerevision, vilka insatser för kompetensutveckling som föreskrivs, villkoren för föräldralediga samt ger exempel på samverkansavtal om jämställdhetsfrågor. Vidare beskrivs hur parterna hanterar frågor om heltids- och visstidsarbete.

Vi konstaterar att de centrala kollektivavtalen innehåller allt mer av lokal lönebildning och individuell lönesättning. Förbundsparterna har utvecklat riktlinjer för den lokala lönebildningen bland annat ur jämställdhetssynpunkt. Ett krav på saklighet i lönesättningen löper som en röd tråd i de centrala kollektivavtalen.

I **kapitel 3** redovisar vi vilka relativlöneförändringar som har skett för olika yrken mellan 2008 och 2013. Vi konstaterar att de 20 yrken som hade högst genomsnittlig lön år 2013 i huvudsak är yrken som innebär ledningsarbete. Hälften av dessa 20 yrken har en könsbalanserad sammansättning, men nio är manligt dominerade. Bland de 20 yrken som hade lägst genomsnittlig grundlön finner man i huvudsak yrken inom service, omsorg och försäljning samt yrken som inte kräver speciell yrkesutbildning. Av dessa yrken är 15 kvinnligt dominerade.

Överlag är det på sin plats med en viss försiktighet i analysen. Beräkningarna kan lätt påverkas av olika strukturella effekter. Många osäkerheter i beräkningarna kan elimineras om man i stället studerar identiska individer inom yrkena. Beräknas den genomsnittliga löneförändringen för yrken med hjälp av identiska individer är det manligt dominerade yrken som visar den största rörligheten – nedåt. Bland de 20 yrken med den lägsta löneutvecklingen mellan 2008 och 2013 för personer med samma yrke och arbetsgivare de båda åren är 18 manligt dominerade arbetaryrken. Högst löneutveckling har könsbalanserade tjänstemannayrken haft.

Uppdraget att utifrån den officiella lönestatistiken undersöka om de centrala löneavtalens konstruktion har påverkat löneskillnaderna mellan kvinnor och män redovisas i **kapitel 4**. Till skillnad från i kapitel 3 är den undersökta tidsperioden 2009–2013. Också metoden att beräkna löneutvecklingen är en annan. I detta kapitel jämförs löneutvecklingen från år till år. Det innebär att fler individer ingår i analysen än i kapitel 3.

Det är svårt att dra några klara slutsatser om hur de olika avtalskonstruktionerna påverkar löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Det tycks vara andra faktorer än avtalskonstruktion som påverkar löneökningstakten. Det går att finna yrken med högre respektive lägre löneökningstakt inom samtliga avtalskonstruktioner. Det betyder att det är större skillnader i löneökningstakt inom avtalskonstruktionen än mellan dem. Det kan finnas andra skäl till att välja viss avtalskonstruktion än enbart löneutfall. Det kan exempelvis handla om en effektivare lönebildning eller att vissa allmänna villkor tillmätts ett högre värde än löneökningar. Ytterst är avtalskonstruktionen resultatet av en förhandling och parternas styrka i förhandlingen.

Några skillnader som beror på avtalskonstruktion går inte att se. Det finns därmed inga tydliga belegg för att viss avtalskonstruktion är att föredra framför någon annan i syfte att minska löneskillnader mellan kvinnor och män. Det faktum att skillnaden i löneutveckling kan vara stor inom de olika avtalskonstruktionerna och även inom samma avtal pekar på att det är på lokal nivå skillnader kan uppstå. Det finns således ett rörelseutrymme också inom

”märkets” ramar som kan användas till att förändra lönerelationer. Hur utrymmet används är parternas ansvar.

I Medlingsinstitutets uppdrag ingår också att på basis av dessa analyser och redovisningar initiera en diskussion i syfte att främja arbetsmarknadens parter arbete med att minska löneskillnader mellan kvinnor och män. Mot bakgrund av redovisningen i kapitel 2-4 lämnas i **kapitel 5** några frågeställningar med sikte på att initiera en sådan diskussion.

.

1 Uppdrag och bakgrund

På temat löneskillnader mellan kvinnor och män fick

Medlingsinstitutet i regeringens regleringsbrev för 2015 i uppdrag:

- att analysera hur de centrala kollektivavtalen har konstruerats för att underlätta lokala parter arbete med lönefrågor ur ett jämställdhetsperspektiv,
- att utifrån den officiella lönestatistiken undersöka om de centrala löneavtalens konstruktion har haft någon effekt för att minska löneskillnaderna mellan kvinnor och män, och
- att redovisa vilka relativlöneförändringar som har skett för olika yrken mellan 2008 och 2013.

I uppdraget ingår också att på basis av dessa analyser och redovisningar initiera en diskussion i syfte att främja arbetsmarknadens parter arbete med att minska löneskillnader mellan kvinnor och män.

Medlingsinstitutet redovisar årligen hur löneskillnaderna mellan kvinnor och män utvecklats i den särskilda rapporten *Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män?* som ges ut i juni varje år.¹ Av dessa rapporter framgår vilka skillnaderna är mellan kvinnors och mäns genomsnittliga löner. Beroende på hur jämförelserna görs är skillnaderna olika stora. De blir mindre om hänsyn tas till bland annat att kvinnor och män i stor omfattning arbetar i olika yrken och sektorer.² Om inga sådana hänsyn tas i jämförelsen är det störst skillnad mellan kvinnors och mäns genomsnittslöner inom landstingen och minst inom kommunerna. Tas sådana hänsyn minskar löneskillnaderna inom landstingen väsentligt, vilket förklaras av att kvinnor och män inom landstingen i mycket stor omfattning arbetar inom olika yrken med olika lönenivåer. När det i jämförelsen tas hänsyn till bland annat yrke finns den största löneskillnaden bland tjänstemännen inom privat sektor.

Ser man till utvecklingen över tid har löneskillnaderna minskat inom samtliga sektorer. För hela arbetsmarknaden har kvinnors genomsnittslöner under den period som omfattas av vårt uppdrag (2008–2013) närmast sig männens med 2,9 procentenheter. Störst förändring har skett inom staten där kvinnornas genomsnittslöner under denna period närmast sig männens med 6,1 procentenheter. Minst förändring visar gruppen arbetare inom privat sektor där avståndet krympt med 2,2 procentenheter.

Utvecklingen över tid efter standardvägning visar naturligtvis relativt mindre förändringar. För samtliga sektorer sammantagna har gapet mellan kvinnors och mäns genomsnittslöner minskat med 1,0 procentenhet, och förändringen är större inom privat sektor än inom offentlig.

¹ Samtliga rapporter inklusive årets, "Löneskillnader mellan kvinnor och män 2014? Vad säger den officiella statistiken?", finns att ladda ner från Medlingsinstitutets webbplats www.mi.se. Rapporten utkom till en början i september, men har sedan år 2011 tidigare lagts och publiceras i juni.

² Genom så kallad standardvägning tas hänsyn till faktorerna ålder, yrke, sektor, utbildning och arbetstid.

En så kallad regressionsanalys³ kan bidra till förståelsen för olika faktorer påverkan på löneskillnaden mellan kvinnor och män. Mellan 2008 och 2013 har skillnaden mätt med den metoden minskat med 0,8 procentenheter till 5,0 procent.

Medlingsinstitutets analyser visar att yrke är den enskilt viktigaste faktorn bakom den uppmätta skillnaden mellan kvinnors och mäns genomsnittslöner. Kvinnor och män finns i stor omfattning i olika yrken med olika lönenivåer. Därtill finns kvinnor och män i stor omfattning i olika sektorer och branscher. Man brukar säga att vi har en könssegregerad arbetsmarknad.

Det finns dock ingen entydig och allmänt accepterad förklaring till att mäns genomsnittliga löner är högre än kvinnors inom alla sektorer på arbetsmarknaden. Den bild vi ser har sannolikt formats av en mängd historiska, sociala, politiska och ekonomiska faktorer.

En viktig faktor i arbetet för ökad jämställdhet är den jämställdhets- och diskrimineringslagstiftning som vuxit fram. Särskilt betydelsefull är naturligtvis diskrimineringslagen, med dess förbud mot lönediskriminering på grund av bland annat kön, och krav på aktiva åtgärder för att utjämna och förhindra löneskillnader mellan kvinnor och män som har lika eller likvärdiga arbeten. Även den särskilda lagstiftningen om förbud mot diskriminering av deltids- och visstidsanställda samt förbudet mot att missgynna föräldralediga är viktiga i sammanhanget. De principer som lagstiftningen bygger på och ger uttryck för avspeglas i kollektivavtalen.

Ansaret för lönebildningen ligger hos arbetsmarknadens parter. Att åstadkomma mer jämställda löner är således primärt parternas ansvar. Det är följaktligen relevant att undersöka hur de centrala kollektivavtalen har konstruerats för att underlätta lokala parter arbete med lönefrågor ur ett jämställdhetsperspektiv, liksom att undersöka om de centrala löneavtalens konstruktion har haft någon effekt för att minska löneskillnaderna mellan kvinnor och män.

Arbetet för jämställda löner innebär partsåtgärder på såväl företags- och förbunds nivå som på nationell nivå. Det innefattar stora utmaningar och det är viktigt att se jämställdhetsfrågor tillsammans med vad som i övrigt brukar anses utgöra en väl fungerande lönebildning. Bland annat följande faktorer brukar framhållas som kännetecken på en väl fungerande lönebildning.

Lönebildningen bör leda till en god reallöneutveckling. Den bör också medverka till högre sysselsättning, medföra få arbetsmarknadskonflikter, upprätthålla den konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll och därmed bidra till det svenska näringslivets internationella konkurrenskraft. Lönebildningen bör också möjliggöra relativlöneförändringar, vilket kan innebära förändringar av förhållandet mellan lönenivåerna i typiskt kvinnliga och typiskt manliga yrken eller sektorer. En väl fungerande lönebildning ska alltså främja ett antal grundläggande faktorer för en god ekonomisk och social utveckling.

³I regressionsanalys tas i likhet med i standardvägning hänsyn till faktorer såsom ålder, yrke, sektor, utbildning och arbetstid och det går också att mäta effekten av dem på löneskillnader mellan kvinnor och män.

Under den senaste 20-årsperioden har reallönerna ökat med nästan 60 procent. Under 2014 fortsatte ökningen av såväl antalet sysselsatta som av sysselsättningsgraden. Sverige har vid en internationell jämförelse en hög sysselsättningsgrad – för närvarande är den högst i EU. Svensk arbetsmarknad präglas också i huvudsak av arbetsfred, med relativt sett få förlorade arbetsdagar. Konkurrentkraften är allmänt sett god, men arbetskraftskostnaderna har under senare år ökat mer än i viktiga konkurrentländer. I årsrapporten för år 2014 beskrivs vilket genomslag industrins normering för ökningstakten av arbetskraftskostnaderna har för arbetsmarknaden i övrigt. I kapitel 3 redovisar vi vilka relativlöneförändringar som skett mellan 2008 och 2013.

Det är viktigt att framhålla att lön endast är en del av arbetskraftskostnaden. Arbetskraftskostnaderna speglar också vilka kostnadsökningar som i övrigt sker på arbetsmarknaden, såsom eventuella arbetstidsförkortningar, ytterligare avsättningar till tjänstepensioner, föräldralön med mera.

I arbetet med denna rapport har Medlingsinstitutet haft värdefulla underhandskontakter med företrädare för fackliga organisationer och arbetsgivarorganisationer för att kontrollera vissa fakta. De olika delarna i uppdraget tas upp i var sitt kapitel. I det avslutande kapitlet formulerar vi några frågeställningar för den sista delen i vårt uppdrag: att på basis av våra analyser och redovisningar initiera en diskussion i syfte att främja arbetsmarknadens parter arbete med att minska löneskillnaderna mellan kvinnor och män.

2 Hur har de centrala kollektivavtalen utformats för att underlätta de lokala parternas arbete med lönefrågor ur ett jämställdhetsperspektiv?

Medlingsinstitutet har i sina årsrapporter gjort omfattande genomgångar av de delar i de centrala kollektivavtalen som är av särskild betydelse ur jämställdhetssynpunkt. De största förändringarna i de centrala kollektivavtalen genomfördes i avtalsrörelserna 2004 och 2007. Dessa redovisas utförligt i Medlingsinstitutets årsrapport för 2007, med vissa uppdateringar i årsrapporten för 2010. De efterföljande avtalsrörelserna har allmänt sett inte medfört några genomgripande förändringar i de tidigare träffade avtalen.

2.1 Upplägg och avgränsning

Med årsrapporterna som utgångspunkt görs i detta kapitel en uppföljning och utvidgning i vissa avseenden. Endast avtal som omfattar minst 10 000 arbetstagare har undersökts. Därtill har ytterligare några avtal granskats för att säkerställa att redovisningen blir representativ för hela arbetsmarknaden. Den beskrivning som följer nedan är inte en fullständig redogörelse av alla undersökta avtals bestämmelser, utan ger exempel på regleringar i olika avtal.

Medlingsinstitutet delar in de centrala kollektivavtalen i sju olika kategorier, där konstruktion 1 innebär helt lokal lönebildning och konstruktion 7 generella utlägg (se vidare i avsnitt 2.2). Huvudfokus i denna del av rapporten är avtal med avtalskonstruktion 1-6, eftersom avtal med konstruktion 7 i princip inte innebär någon lokal lönebildning.

I det följande kommer vi först att kort belysa vad som avses med lokal lönebildning. Sedan redogörs för vilka kopplingar som finns mellan de centrala kollektivavtalen och lagstiftningen, särskilt diskrimineringslagen. Därefter går vi igenom de delar i de centrala kollektivavtalen som typiskt sett har betydelse för det lokala arbetet med jämställda löner. Kapitlet avslutas med att vi summerar våra iakttagelser i denna del av uppdraget.

2.2 Lönebildningens begreppsvärld

Det kan vara bra att inledningsvis kort beröra de begrepp som används i lönebildningssammanhang och i de centrala kollektivavtalen. Det finns knappast några allmänt gällande och enhetliga definitioner av de olika begreppen.

I en vid bemärkelse kan sägas att lönebildning avser de processer genom vilka löner bestäms på arbetsmarknaden⁴. När Medlingsinstitutet analyserar centrala avtal och avtalskonstruktioner brukar vi med lönebildning avse olika sätt att bestämma storleken på det löneutrymme som ska fördelas. Med löneutrymme avses det utrymme som parterna, centralt eller lokalt, kommit överens om finns för att höja löner, oftast uttryckt som ett procenttal av en lönesumma (till

⁴ Vid en analys av avtalens kostnader brukar man studera arbetskraftskostnaden, alltså avtalets samlade kostnader, varav lönen bara är en del. I denna rapport ligger fokus emellertid på löner.

exempel summan av lönerna för de tillsvidareanställda). I lönebildningen ingår också olika sätt att fördela löneutrymmet, uttryckt som lönesättning eller lönefördelning.

I den kategorisering Medlingsinstitutet gör av olika avtalskonstruktioner brukar med lokal lönebildning avses att man i centrala kollektivavtal överlåter åt de lokala parterna att bestämma storleken på löneutrymmet. Om löneutrymmet har fastställts i ett centralt avtal kan det överlåtas åt de lokala parterna att bestämma hur löneutrymmet ska fördelas. Det finns oftast sådana inslag av lokal lönebildning på avtalsområden där utrymmet fastställts i det centrala avtalet. För att undersöka hur de centrala avtalen utformats för att underlätta de lokala parternas arbete med lönefrågor ur ett jämställdhetsperspektiv är det självfallet denna del av lönebildningen som är mest intressant.

Vid utgången av 2014 fanns 685 centrala kollektivavtal om löner och allmänna villkor registrerade hos Medlingsinstitutet. Den övervägande delen avser privat sektor (659). Avtalen inom offentlig sektor är långt färre (23 avseende kommun- och landstingssektorn och 3 för staten).

En förutsättning för lokala parter arbete med lönefrågor ur ett jämställdhetsperspektiv är att det i de centrala avtalen finns överenskommelser om att löneutrymmets fördelning, i vart fall delvis, ska bestämmas lokalt. I den kategorisering som Medlingsinstitutet gör av olika avtalskonstruktioner är det endast avtalskonstruktion 7 som inte innehåller något egentligt utrymme för lokal fördelning. Enligt dessa avtal bestäms såväl löneutrymme som löneutrymmets fördelning i det centrala avtalet. I avtal med prestationslön förutsätts dock ett lokalt arbete med lönesättningen.

Så definierar Medlingsinstitutet de sju avtalskonstruktionerna

1. Lokal lönebildning
 2. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek
 3. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek och någon form av individgaranti
 4. Lönepott utan individgaranti
 5. Lönepott med individgaranti, alternativt stupstock om individgaranti
 6. Generell höjning och lönepott
 7. Generell höjning
- En mer utförlig beskrivning av avtalskonstruktionerna ges i avsnitt 4.6.

I konstruktionerna 1–3 överlåts det åt de lokala parterna att bestämma löneutrymmet. Konstruktion 2 och 3 innehåller dock stupstockar om utrymmets storlek för det fall de lokala parterna inte kommer överens. Avtal med konstruktion 1 benämns ibland ”sifferlösa” eller ”processavtal” och där bestäms såväl löneutrymme som fördelning lokalt. I konstruktionerna 4–7 bestäms utrymmet i de centrala avtalen – i vissa fall som lägstuptrymme. Drygt 60 procent av de anställda som 2014 omfattades av centrala kollektivavtal arbetade på områden där löneutrymmet fastställts centralt. Dessa konstruktioner är betydligt vanligare i LO-förbundens avtal än i tjänstemannaavtal. Med ett enda undantag förekommer dessa avtal enbart i privat sektor.

Undantaget är avtalet (kallat Huvudöverenskommelse) mellan Sveriges Kommuner och Landsting, SKL, och Svenska Kommunalarbetsförbundet.

Samtliga konstruktioner utom konstruktion 7 innebär att de lokala parterna delvis eller helt (det vill säga med eller utan individgaranti) bestämmer fördelningen av utrymmet. Drygt 60 procent av de anställda som 2014 omfattades av kollektivavtal arbetade på områden utan individgarantier (det vill säga avtalskonstruktionerna 1, 2 och 4). Individgarantier är vanligast i LO-förbundens avtal och förekommer endast inom privat sektor.

Över tid har det skett en utveckling mot allt mer av lokal lönebildning vilket innebär att de lokala parternas inflytande över såväl löneutrymme som fördelning av löneutrymmet ökat. På den del av arbetsmarknaden som täcks av kollektivavtal omfattades år 2014⁵ mer än nittio procent av de anställda av centrala kollektivavtal (enligt konstruktion 1-6) som innehåller någon form av lokal lönebildning med varierande grad av frihet för de lokala parterna att disponera över utrymmet. Friheten begränsas av lagstiftning och av riktlinjerna i de centrala kollektivavtalen.

2.3 Diskrimineringslagstiftningen och de centrala kollektivavtalen

Av grundläggande betydelse för de lokala parternas arbete med lönefrågor ur ett jämställdhetsperspektiv är naturligtvis vilka skyldigheter för arbetsgivaren som följer av diskrimineringslagen (2008:567). Även föräldraledighetslagen (1995:584) innehåller bestämmelser av betydelse i sammanhanget. En skillnad i lön mellan en kvinna och en man kan under vissa förutsättningar vara fråga om diskriminering enligt diskrimineringslagen. Vidare föreskriver lagen ett systematiskt arbete i form av aktiva åtgärder för att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter. Föräldraledighetslagen innehåller ett förbud mot missgynnande i bland annat lönehänseende av den som utnyttjar sin rätt till föräldraledighet.

Innan vi redogör för riktlinjerna för den lokala lönebildningen i de centrala kollektivavtalen är det därför lämpligt att kort beröra sambandet mellan de centrala kollektivavtalen och ovan nämnda lagar.⁶

2.3.1 Kort om lagstiftningen

Diskrimineringslagens ändamål är att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter oavsett bland annat kön.⁷ Lagen innehåller förbud mot diskriminering på flera samhällsområden. I fråga om arbetslivet riktas förbudet till arbetsgivaren. Diskriminering föreligger om någon missgynnas och missgynnandet har samband med kön. Diskrimineringen kan vara direkt eller indirekt. Indirekt diskriminering kan föreligga om någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller förfaringssätt som

⁵ Hos Medlingsinstitutet fanns vid utgången av 2014 685 avtal registrerade som omfattade 3,4 miljoner anställda.

⁶ Diskrimineringslagen innehåller regler om förbud mot diskriminering även på andra grunder än kön och om diskriminering och aktiva åtgärder på andra samhällsområden än arbetslivet. Här kommer emellertid fokus att ligga på lagens regler om könsdiskriminering och aktiva åtgärder på arbetslivsområdet, särskilt beträffande lön.

⁷ Övriga diskrimineringsgrunder är könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder.

framstår som neutralt men som kan komma att missgynna personer med visst kön (eller annan diskrimineringsgrund).

Det finns inget uttryckligt lönediskrimineringsförbud i lagen. Det följer dock av förarbetena att lagens diskrimineringsförbud avseende arbetslivet innefattar ett *förbud mot lönediskriminering* och att detta tar sikte på en jämförbar situation där en jämförelse ska göras av arbeten som är att betrakta som ”lika” eller ”likvärdiga”. För att lönediskriminering på grund av kön ska anses föreligga krävs alltså att någon missgynnas, att det föreligger en jämförbar situation i form av lika eller likvärdiga arbeten och att det finns ett samband mellan missgynnandet och könet.

Enligt lagen är ett arbete likvärdigt med ett annat ”om det utifrån en samman- tagen bedömning av de krav arbetet ställer samt dess natur kan anses ha lika värde som det andra arbetet”. Vid bedömningen av vilka krav som arbetet ställer ska kriterier som kunskap, färdigheter, ansvar och ansträngning beaktas, och för bedömningen av arbetets natur särskilt arbetsförhållandena. Det är innehållet i arbetet som ska bedömas, inte en viss individs sätt att utföra det. Begreppet likvärdigt arbete har varit föremål för prövning ett antal gånger i Arbetsdomstolen. I avgörandet i det så kallade Barnmorskemålet II (AD 2001 nr 13) fann domstolen att två anställda inom ett landsting, en intensivvårdssjuksköterska och en klinikingenjör, hade likvärdiga uppgifter.

Om en arbetstagare anser sig ha blivit lönediskriminerad på grund av kön vid en jämförelse av likvärdigt arbete och ”visar omständigheter som ger anledning att anta” att så är fallet, måste arbetsgivaren visa att diskriminering inte har förekommit. I det nämnda Barnmorskemålet kunde arbetsgivaren (Landstinget) enligt domstolen visa att den löneskillnad som förelåg mellan den kvinnliga sjuksköterskan och den manlige ingenjören inte utgjorde diskriminering eftersom den högre lönen för ingenjören var nödvändig med hänsyn till löneläget för sådana arbeten på den privata arbetsmarknaden.⁸ Marknaden som kriterium vid lönesättningen nämns ofta i de centrala kollektivavtalen, se vidare avsnitt 2.4.2.

Begreppet lön i lagen omfattar alla förmåner i form av kontanter och naturaförmåner. Den jämförelse som ska göras förutsätter ingen faktisk person att jämföra med. Om en sådan saknas får frågan ställas hur en person av det andra könet skulle ha behandlats. Ytterst får förhållandena i branschen eller överväganden om skälighet och rättvisa användas. Indirekt lönediskriminering däremot förutsätter en faktisk jämförelse.

Lagen tar sikte på förhållandena hos en enskild arbetsgivare. Det är alltså inte diskriminering i lagens mening om två arbetsgivare på samma ort och inom samma bransch och med samma kollektivavtal har olika lönenivåer och

⁸ Denna bedömning av diskriminering i förhållanden till marknadens påverkan på lönesättningen har bekräftats i flera domar. Arbetsdomstolen har sammanfattat sin praxis enligt följande: En lönesättning som styrs av marknadsskäl strider inte mot diskrimineringslagens likalöneprincip om den är saklig och rationellt motiverad. Det finns alltså inte något hinder mot att ge olika lön till t.ex. en man och en kvinna som utför likvärdigt arbete om lönen svarar mot något verkligt behov och om den är adekvat och nödvändig för att uppnå det eftersträfvade resultatet.

kvinnorna hos den ena arbetsgivaren har lägre lön än männen hos den andra arbetsgivaren trots att båda grupperna utför lika eller likvärdigt arbete.⁹

Diskrimineringslagen föreskriver också ett antal *aktiva åtgärder* för att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön. Arbetsgivaren ska samverka med arbetstagarna om de aktiva åtgärderna. Formerna för samverkan kan arbetsgivaren och arbetstagarna komma överens om utifrån förhållandena inom företaget/verksamheten eller branschen. Arbetsgivaren och arbetstagarna ska särskilt verka för att utjämna och förhindra skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt, och vidare främja lika möjligheter till löneutveckling för kvinnor och män.

Arbetsgivaren ska bedriva ett målinriktat arbete som bland annat innebär att arbetsförhållandena ska anpassas så att de lämpar sig för alla arbetstagare oavsett kön, underlätta för arbetstagarna att förena förvärvsarbete med föräldraskap, verka för att personer oavsett kön ska kunna söka lediga anställningar och genom kompetensutveckling med mera främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i olika slags arbeten.

Vad särskilt gäller lönefrågor ska arbetsgivaren i syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader¹⁰, i samverkan med arbetstagarnas representanter, vart tredje år kartlägga och analysera:

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

I kartläggningen av bestämmelser och praxis ska all relevant information för lönesättningen på företaget eller i verksamheten tas fram. Hit hör också de eventuella kriterierna för att placera in arbetstagarna i grupper beroende på arbetets svårighetsgrad med mera. Fokus i lönekartläggningen är alltså främst grupper och strukturer. Det måste finnas en tydlighet i vilka kriterier som läggs till grund för lönesättningen för att det ska gå att bedöma om löneskillnader kan anses vara sakliga.

När kartläggningen är gjord ska det göras en analys och bedömning av om förekommande löneskillnader har ett direkt eller indirekt samband med kön.

⁹ Medlingsinstitutet har i sina årsrapporter framhållit att den officiella lönestatistiken aldrig kan svara på frågan om det förekommer diskriminering i diskrimineringslagen mening, eftersom lagen tar sikte på förhållandena hos den enskilde arbetsgivaren.

¹⁰ En osaklig löneskillnad behöver inte innebära att diskriminering föreligger. Den kartläggning som ska göras av osakliga löneskillnader tar sikte på att rätta till löner ur jämställdhets-synpunkt, utan att det nödvändigtvis föreligger diskriminering i lagens mening. Lagens begrepp diskriminerande löneskillnader kan beskrivas som en delmängd av begreppet osakliga löneskillnader. Lönekartläggningen syftar till att allmänt sett och på gruppnivå få bort löneskillnader som inte kan motiveras på sakliga grunder, inte primärt till att upptäcka fall av diskriminering.

Bedömningen ska särskilt avse skillnader mellan

- kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt (se ovan), och
- grupp med arbetstagare vars arbete anses vara kvinnodominerat och grupp med arbetstagare vars arbete är att betrakta som likvärdigt men inte är kvinnodominerat. (Ett arbete betraktas som kvinno-, respektive mansdominerat om andelen av det ena könet uppgår till minst 60 procent.)

Även om bedömningen på basis av lönekartläggningen främst tar sikte på grupper och strukturer kan det vid individuell lönesättning även behöva göras bedömningar på individnivå när det gäller jämförelser av lika arbete.

Resultaten av lönekartläggningen och analysen ska redovisas i en handlingsplan. I planen ska anges vilka åtgärder som behöver vidtas för att uppnå lika lön för lika eller likvärdigt arbete. Målsättningen ska vara att lönejusteringar ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år, dock att justeringarna för större verksamheter inom kvinnodominerande branscher kan behöva planeras in under en längre tidsperiod. Kravet att ta fram en särskild handlingsplan gäller endast i företag eller verksamheter med minst 25 arbetstagare.

För samverkan i lönekartlägningsarbetet ska arbetsgivaren, i förekommande fall, ge den information som behövs till den fackliga organisationen med vilken arbetsgivaren har ett kollektivavtal.

En utredning har föreslagit vissa ändringar i diskrimineringslagen. Bland annat föreslås att lönekartläggning ska genomföras årligen.¹¹ Enligt uppgift från Kulturdepartementet planeras beslut om proposition under hösten 2015.

Diskrimineringslagen är tvingande, det finns alltså ingen möjlighet att avvika från lagens regler genom enskilda avtal eller kollektivavtal. Det gäller både ifråga om diskrimineringsförbud och aktiva åtgärder.

Även *föräldraledighetslagen* är som nämnts av betydelse för de lokala parternas arbete med lönefrågor. Lagen innehåller ett förbud för arbetsgivaren att missgynna den arbetstagare som utnyttjar sin rätt till föräldraledighet. Missgynnandeförbudet innebär att en föräldraledig arbetstagare normalt sett ska få samma löneutveckling under ledigheten som när han eller hon arbetar fullt ut. Inte heller missgynnandeförbudet kan avtalas bort, även om det i kollektivavtal kan träffas överenskommelse om den närmare tillämpningen av bestämmelsen så länge det inte innebär att skyddet för arbetstagaren försämras.

2.3.2 Några skillnader mellan diskrimineringslagen och de centrala kollektivavtalen

Som Medlingsinstitutet redogjort för i sina årsrapporter är det i vissa avseenden olika perspektiv som ligger till grund för diskrimineringslagen och kollektivavtalen. Samtidigt kan det sägas ske en ömsesidig växelverkan mellan lag och kollektivavtal.

Lagen tar sikte på förhållandena hos den enskilde arbetsgivaren, medan ett kollektivavtal tar sikte på förhållandena inom avtalsområdet. De jämförelser av

¹¹ Nya regler om aktiva åtgärder mot diskriminering (SOU 2014:41). Betänkande av Utredningen om aktiva åtgärder mot diskriminering.

likvärdiga arbeten som ska göras enligt lagen kan medföra att arbeten hos en arbetsgivare inom ett avtalsområde måste jämföras med (likvärdiga) arbeten inom ett annat avtalsområde hos samma arbetsgivare.

Vidare kan sägas att det finns en principiell skillnad mellan de lönejusteringar som enligt lagen förutses som ett resultat av en lönekartläggning och de lönejusteringar som följer av löneförhandlingar. Lönejusteringar enligt lagen beror på att det föreligger en (enligt lagen) osaklig löneskillnad, medan en löneförändring till följd av en förhandling är resultatet av styrkeförhållandena i den förhandlingen och individens prestationer (dock att kollektivavtalens lönekriterier bygger på saklighet, se vidare avsnitt 2.4.2).

Likaså skiljer lagen och kollektivavtalen sig åt när det gäller perspektivet på samverkan. Lagen föreskriver en samverkan utifrån principer som fastställts i lagen för att främja ett och samma (av lagen definierat) intresse/mål medan kollektivavtalen i grunden bygger på en förhandling där parterna har olika intressen. (Dock att förhandlingen förs på basis av fastställda principer för lönesättningen i centrala kollektivavtal.)

2.4 Särskilt viktiga faktorer för lokala parters arbete med löner ur jämställdhetsperspektiv

Medlingsinstitutet har i en rad årsrapporter beskrivit innehållet i de centrala kollektivavtalen från ett jämställdhetsperspektiv och i det sammanhanget lyft fram vissa faktorer i de centrala kollektivavtalen som särskilt betydelsefulla för de lokala parternas arbete för jämställda löner. I detta avsnitt görs en genomgång av dessa faktorer och därtill tar vi upp några ytterligare aspekter som kan ha betydelse för skillnader mellan kvinnors och mäns löner.

2.4.1 Allmänt om utgångspunkterna för lokal lönebildning

Utifrån de riktlinjer som läggs fast i förbundsavtalen sker allt mer av lönebildningen på lokal nivå i företaget eller den offentliga verksamheten, med varierande grad av bestämmanderätt för de lokala parterna. Oavsett om löneutrymmet bestäms lokalt eller centralt innehåller som nämnts alla förbundsavtal med avtalskonstruktionerna 1–6 riktlinjer för den lokala lönesättningen. Vanligtvis är riktlinjerna något mer utförliga i avtal där hela lönebildningen har förlagts till lokal nivå, än i sådana där utrymmet delvis bestäms centralt. Ofta förutsätts att det lokalt tas fram någon form av företags- eller verksamhetsspecifika lönesättningskriterier utifrån de riktlinjer som anges i det centrala avtalet, i dialog med den lokala fackliga organisationen. Vad gäller de centrala avtalen med avtalskonstruktion 7 är utrymmet för lokalt bestämmande antingen starkt begränsat eller saknas helt.

Ett lokalt inflytande över de faktiska lönerna kan sägas finnas enligt avtal med prestationslönesystem (till exempel Byggavtalet mellan Sveriges Byggindustrier och Svenska Byggnadsarbetareförbundet respektive avtalet mellan Målaremästarnas Riksförening och Svenska Målareförbundet), medan avtal som innehåller tarifflönesystem eller dylikt (till exempel Transportavtalet mellan Biltrafikens Arbetsgivareförbund och Svenska Transportarbetareförbundet) innebär att lönebildningen avgörs på central nivå.

De centrala kollektivavtalen tar sin utgångspunkt i lönebildningens betydelse för företagets och verksamheternas lönsamhet, konkurrenskraft, produktivitetsutveckling, effektivitet, med mera. Detta uttrycks på lite olika

sätt, men återspeglar i grunden samma synsätt på lönebildningens betydelse för företag och offentliga verksamheter. Principerna för lönebildningen kan därmed överlag sägas ta sikte på att främja goda arbetsinsatser, ansvarstagande, kompetensutveckling och över huvud taget förmågor och prestationer som är till gagn för företagens lönsamhet och utveckling och de offentliga verksamheternas effektivitet, etc.

Utgångspunkterna för den lokala lönebildningen såsom de kommer till uttryck i de centrala kollektivavtalen är könsneutrala. Därtill kommer de skyldigheter som följer av diskrimineringslagen och annan relevant lagstiftning. Samtidigt som de centrala kollektivavtalen över tid alltmer kommit att föreskriva eller öppna för lönebildning och lönesättning på lokal nivå, har avtalen också kommit att utveckla riktlinjerna för de lokala parternas arbete med lönefrågor ur ett jämställdhetsperspektiv. I Medlingsinstitutets årsrapporter har beskrivits att de stora förändringarna i dessa avseenden genomfördes i avtalsrörelserna 2004 och 2007. I avtalsrörelserna därefter har vissa ändringar och kompletteringar gjorts (liksom vissa ändringar i partsställning), men grunddragen i Medlingsinstitutets beskrivningar i årsrapporterna består.

I takt med att lönesättningen blivit mer individualiserad har formerna för den lokala lönerevisionen utvecklats. Avtalen i kategori 1–3 innebär antingen att den nya lönen sätts av de lokala parterna i en förhandling eller i samtal mellan arbetsgivaren och medarbetaren. Det förekommer också avtal (även inom kategori 4) som ger möjlighet för de lokala parterna att bestämma om de nya lönerna ska sättas vid lokal förhandling eller i lönesamtal. Sätts den nya lönen i ett individuellt samtal sker i regel någon form av uppföljande avstämning av lönerevisionen med den lokala fackliga organisationen efter avslutade samtal. Har lönerna bestämts i lokal förhandling ska någon form av återkoppling göras med de enskilda arbetstagarna. Även avtalen inom övriga kategorier, som genomgående innebär att de nya lönerna bestäms vid en förhandling, innehåller ofta riktlinjer om samtal mellan medarbetare och chef eller förutsätter att sådana sker, för att tydliggöra skälen för lönesättningen och möjliggöra dialog om löneutveckling.

2.4.2 Principer och faktorer som styr den individuella lönesättningen

I grunden handlar kriterierna för lönesättningen om arbetets svårighetsgrad och hur väl arbetet utförs. Överlag innebär avtalen enligt konstruktion 1–6 att lönen ska vara individuell och differentierad på sakliga grunder. Skillnader i lön ska alltså kunna motiveras av objektiva skäl. Medlingsinstitutet har beskrivit det som att en saklighetsprincip löper som en röd tråd genom avtalen. Baserat på förbundsavtalens principer och riktlinjer förutsätts att det formuleras i en genomtänkt lönepolitik hos arbetsgivaren, som ska ha kommunicerats med berörda fackliga organisationer. Vidare ska den anställde få veta på vilka grunder lönen har satts för henne eller honom och vad den anställde kan göra för att påverka sin lön. Samtliga av dessa grundkomponenter är inte uttalade i alla centrala kollektivavtal och uttrycks på lite olika sätt. Det kan dock antas att komponenterna generellt ligger till grund för alla avtal.

Riktlinjerna för lönesättningen i jämställdhetshänseende uttrycks på olika sätt i de centrala avtalen. Det finns dock många gemensamma drag och ofta kopplingar till vad som följer av diskrimineringslagen. Det är vanligt förekommande att de riktlinjer som nedan redovisas under tre olika rubriker

kombineras i avtalen. I korthet kan följande sägas beträffande de avtal Medlingsinstitutet granskat för denna rapport. Beroende på vissa olikheter i hur avtalen har utformats beskrivs kommuner, landsting och staten under egna rubriker.

Privat sektor

Diskriminering eller andra osakliga orsaker till löneskillnader

En kategori riktlinjer i avtalen tar sikte på sakligheten i lönesättningen. Här är begreppet diskriminering vanligt förekommande. Det kan vara uttryckt så att diskriminering eller andra osakliga skillnader i lön inte ska förekomma, ska elimineras, justeras eller dylikt. Ibland anges uttryckligen att skillnaderna ska åtgärdas i samband med den lokala lönerevisionen. Det kan också uttryckas som att lönen ska sättas på objektiva grunder, vara saklig, inte godtycklig eller liknande. Det är inte ovanligt att denna typ av riktlinje kombineras med någon form av likabehandlingsprincip.

Denna typ av reglering är mycket vanligt förekommande och finns i olika avtal inom i princip samtliga delar av privat sektor.

Exempel på avtal med regleringar mot osakliga löneskillnader

Teknikavtalen mellan Teknikföretagen och Industrifacket Metall respektive Unionen, Sveriges Ingenjörer och Ledarna, Träindustriavtalet mellan Trä- och Möbelföretagen och GS - Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch, avtalsområdena för IT- och Telekom mellan IT & Telekomföretagen och Unionen, Bussbranschavtalet mellan Bussarbetsgivarna och Svenska Kommunalarbetareförbundet (avseende övriga arbetstagare, ej bussförare), Löneavtalet mellan Sveriges Byggindustrier och Sveriges Ingenjörer. Exempel från områden med arbetsgivarorganisationer som inte är medlemmar i Svenskt Näringsliv: avtalet mellan Svenska kyrkans arbetsgivarorganisation och en rad fackförbund (bland annat Svenska Kommunalarbetareförbundet, Vision, Kyrkans Akademikerförbund och Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd), om lön och anställningsvillkor i Svenska kyrkan, F-avtalet mellan Fastigo, Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation och Fastighetsanställdas Förbund.

Ibland är principerna uttryckta mer indirekt genom vad som föreskrivs i avtalen om genomförandet av den lokala lönerevisionen (se vidare nästa avsnitt 2.4.3). Om det vid en sådan genomgång av lönerna inför en lönerevision upptäcks osakliga skillnader ska dessa åtgärdas.

Exempel på avtal med indirekt reglering

Avtalet om lokal lönebildning mellan IKEM Innovations och kemiarbetsgivarna och Sveriges Ingenjörer/Naturvetarna, Detalj- och Partihandelsavtalen mellan Svensk Handel och Handelsanställdas förbund.

Även lydelsen ”sakligt omotiverade skillnader” förekommer. Ibland står den med koppling till analys av löner för kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Ibland utan sådan koppling, vilket kan tyda på en mer långtgående ambitionsnivå.

Exempel på avtal med reglering mot sakligt omotiverade skillnader

Exempel på koppling till analys av löner för kvinnor och män med lika eller likvärdigt arbete: Livsmedelsavtalet mellan Livsmedelsförbunden och Livsmedelsarbetareförbundet.

Exempel utan koppling till en sådan analys: avtalet om serviceentreprenad mellan Almega Tjänsteförbunden och Fastighetsanställdas Förbund och Seko, Service- och kommunikationsfacket samt avtalet mellan Almega Tjänsteförbunden/Fastighetsarbetsgivarna och Fastighetsanställdas Förbund.

Likabehandlingsprincip

En annan kategori riktlinjer i avtalen tar främst sikte på tillämpningen av avtalens löneprinciper, att lika fall ska behandlas lika. En princip om likabehandling kan i och för sig ses som ett slags diskrimineringsförbud.

Här är det dock fråga om att samma kriterier för lönesättningen tillämpas för alla och att de bedömningar som görs på basis av kriterierna är könsneutrala. Ett ofta förekommande sätt att uttrycka detta är att samma löneprinciper ska gälla för kvinnor och män och att samma värdering och tillämpning av principerna ska göras. Även denna typ av riktlinjer förekommer inom stora delar av privat sektor. Ibland konstateras att en sådan tillämpning av lönesättningskriterierna leder till att osakliga löneskillnader elimineras. Ofta kombineras likabehandlingsprincipen med riktlinjer mot diskriminering, osaklighet, godtycke etc, vilket innebär att det i vissa exemplen på avtal ovan även kan finnas skrivningar om likabehandling.

Exempel på avtal med likabehandlingsprincip

Lönebildningsavtalen för tjänstemän mellan Livsmedelsmedelsföretagen och Unionen respektive Sveriges Ingenjörer med flera (avtalet tillämpas även för medlemmar i ett antal andra Saco-förbund), Stål- och Metallavtalet mellan Stål och Metall Arbetsgivareförbundet och Industrifacket Metall, Spårtrafikavtalet mellan Almega Tjänsteförbunden och Seko, Service- och kommunikationsfacket, Löneavtalet om friskolor mellan Almega Tjänsteföretagen respektive IDEA – Arbetsgivareförbundet för ideella organisationer och Svenska Kommunalarbetareförbundet, Tjänstemannaavtalet mellan Motorbranschens Arbetsgivareförbund och Unionen respektive Sveriges Ingenjörer, avtalet om Personlig assistans mellan Arbetsgivareföreningen KFO och Svenska Kommunalarbetareförbundet.

Likalöneprincip

En tredje typ av riktlinjer tar sikte på vad resultatet ska bli av en lönerevision. Här kan sägas att diskrimineringslagens regler om lika lön för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt kommer till uttryck. I vissa avtal talas endast om arbete av lika värde, inte likvärdigt. Ibland nämns att de faktorer som styr den individuella lönesättningen kan göra att lika eller likvärdigt arbete inte leder till lika lön. Även denna typ av riktlinjer kombineras ofta med krav på saklighet avseende löneprinciperna och/eller likabehandling.

Exempel på avtal med likalöneprincip

Avtalet mellan Svensk Handel och Unionen respektive Akademikerförbunden, avtalet mellan Visita och Hotell- och Restaurangfacket, HRF, avtalen om Personlig assistans respektive Äldreomsorg mellan Föreningen Vårdföretagarna och Svenska Kommunalarbetareförbundet, avtalet mellan Bemanningsföretagen och Unionen, avtalet om lönebildning mellan FAO, Försäkringsbranschens Arbetsgivareorganisation och FTF, kollektivavtalet för butik mellan Arbetsgivareföreningen KFO och Handelsanställdas förbund, avtalet mellan Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation och Finansförbundet.

Avtal utan uttalade riktlinjer om förhållandet mellan kvinnors och mäns löner

Ett mindre antal avtal saknar särskilda skrivningar om just löneförhållandet mellan kvinnor och män. Oftast finns dock i dessa avtal någon form av riktlinje om att lönesättningen ska vara saklig, utan godtycke, eller dylikt, vilket naturligtvis inbegriper förhållandet mellan kvinnors och mäns löner.

Exempel på avtal med riktlinjer om saklig lönesättning

Lönebildningsavtalet mellan Livsmedelsföretagen och Ledarna, avtalet mellan Visita och Unionen, Installationsavtalet mellan Elektriska Installatörsorganisationen EIO och Svenska Elektrikerförbundet.

Kommuner, landsting och regioner

Förbundsavtalen inom de sex stora avtalsområdena inom kommun- och landstingssektorn, som utöver Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) även Arbetsgivareförbundet Pacta är part i, benämns Huvudöverenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor (HÖK).¹²

Löneavtalen i samtliga HÖK är i stora drag är uppbyggda på samma sätt och med likartat innehåll. De olikheter som finns beror bland annat på vilken av avtalskonstruktionerna parterna har valt. Till HÖK fogas också bilagor till exempel ”Centrala parterers syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönebildning”.

De grundläggande bestämmelserna i dessa avtal är i stort sett de samma som beskrivits för privat sektor. I samtliga avtal framhålls att lönen ska vara individuell och differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat. Vidare anges att en förutsättning för att sådan lönesättning ska fungera väl är att arbetsgivaren tagit fram grundläggande och långsiktiga lönepolitiska riktlinjer för lönesättningen, som ska vara kända och diskuterade med medarbetarna i organisationen. Tanken är att de lokala parterna ska utarbeta de närmare formerna för den lokala lönebildningen på basis av de riktlinjer som ges i bilagan ”Centrala parterers syn på förutsättningar för en väl fungerande individuell lönebildning”.

Avtalen innehåller emellertid inte vad som ovan beskrivits om förbud mot diskriminering eller andra osakliga löneskillnader, eller principer om

¹² Avtalsparter: SKL och Svenska Kommunalarbetareförbundet, SKL och Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd, SKL och OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet (Vision, Akademikerförbundet SSR, Ledarna, Teaterförbundet), SKL och OFR:s förbundsområde Hälso- och sjukvård (Vårdförbundet, Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund), SKL och Akademikeralliansen, SKL och OFRs förbundsområde Läkare. Arbetsgivarförbundet Pacta är part i de avtal SKL träffar.

likabehandling eller likalön. I stället är avtalen mer processinriktade och fokus läggs framförallt på hur den lokala löneprocessen ska gå till (se vidare i avsnitt 2.4.3). En genomgående och övergripande utgångspunkt är att man i det lokala arbetet uppmärksammar diskrimineringslagstiftningen. I de centrala protokolls-anteckningarna till avtalet mellan SKL/Pacta och Svenska Kommunal-arbetareförbundet anges vidare att lagstiftningen kräver att skillnader i löner och andra anställningsvillkor för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt ska utjämnas och förhindras. För att en sådan utveckling ska vara möjlig på nationell nivå krävs ett långsiktigt och målmedvetet arbete, och det fordras dessutom en ”samsyn på arbetsmarknaden framförallt inom och mellan de fackliga organisationerna”. I samma dokument anges att de lönepolitiska riktlinjerna bör vara enhetliga för arbetsgivarens olika verksamheter.

Staten

Inom den statliga sektorn finns endast tre avtalsområden.¹³ För vart och ett av dessa regleras lönevillkoren med mera i förbundsavtal som benämns Ramavtal om löner med mera (RALS).

De tre avtalen är uppbyggda på likartat sätt. Till avtalen finns också, i varierande omfattning, partsgemensamma kommentarer. Avtalen anger ramar och riktlinjer för lokala parter lönebildningsarbete.

Samtliga avtal framhåller att lön ska bestämmas utifrån sakliga grunder (såsom ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna samt arbetstagarens skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetsmålen) och därför vara individuellt bestämd och vidare, uttryckt på något olika sätt, differentierad. En utgångspunkt för den lokala lönebildningen enligt samtliga avtal är att de lokala parterna har ett gemensamt ansvar för ”att det inte i något avseende uppstår osaklighet i lönesättningen, bland annat mot bakgrund av de förbud mot lönediskriminering som gäller enligt lag. Det innebär bland annat att parterna har ett gemensamt ansvar för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.”

Samtliga avtal slår också fast att de "sakliga grunderna för lönesättningen ska tillämpas likartat för sådana medarbetare hos arbetsgivaren som har likartade eller näraliggande arbetsuppgifter, men som tillhör en annan arbetstagarorganisation vilken är part i motsvarande avtal med Arbetsgivarverket”. Det kan tänkas att en likartad tillämpning av grunderna för lönesättningen oavsett avtalsområde leder till att likvärdiga arbeten inom olika avtalsområden blir möjliga att jämföra i lönehänseende, även om det inte av avtalen framgår att detta är vad som åsyftas.

Marknaden som kriterium för lönesättning

Mot bakgrund av den diskussion som finns om ”marknaden” som en förklaringsfaktor för löneskillnader mellan män och kvinnor som har likvärdiga arbeten, vilket aktualiserades i bland annat det tidigare nämnda så kallade barnmorskemålet, kan det vara intressant att undersöka vilka hänvisningar som görs till denna faktor i de centrala kollektivavtalen¹⁴. Utöver de

¹³ Avtalsparter: Arbetsgivarverket och OFRs förbundsområden inom det statliga förhandlingsområdet sammantagna, Arbetsgivarverket och Saco-S, Arbetsgivarverket och Seko – Service- och kommunikationsfacket.

¹⁴ Se även avsnitt 2.3.1.

lönesättningskriterier som har att göra med arbetets svårighetsgrad och individens prestationer, finns i flertalet av de avtal Medlingsinstitutet nu undersökt hänvisningar till ”marknaden” som faktor av betydelse för den individuella lönesättningen. Det kommer till uttryck på lite olika sätt, ibland direkt och ibland mer indirekt.

Exempel på avtal med formuleringar om ”marknaden”

Teknikavtalet mellan Teknikföretagen och IF Metall respektive Unionen och Sveriges ingenjörer: *Även marknadskrafterna påverkar löneavvägningen.*

Livsmedelsavtalet mellan Livsmedelsföretagen och Livsmedelsarbetareförbundet: *Även marknadskrafterna påverkar lönen.*

Löneavtalet om friskolor mellan Almega Tjänsteföretagen och Svenska Kommunalarbetareförbundet: *Mål och resultat såväl som marknadskrafterna ... påverkar lönerna.*

Huvudöverenskommelserna (HÖK) inom kommun- och landstingssektorn: *Även förutsättningarna för att rekrytera och behålla personal påverkar löne- och anställningsvillkoren.*

Ramavtalet om löner med mera på det statliga området (RALS): *En avgörande förutsättning för en effektiv och väl fungerande verksamhet är att arbetsgivaren kan rekrytera, ... och behålla arbetstagare med sådan kompetens som behövs på kort och lång sikt.*

Genomgående står de olika skrivningarna för lönesättnings betydelse för företags och offentliga verksamheters förutsättningar att rekrytera och behålla den personal med den kompetens som man behöver. Det indikerar att marknadsskäl kan vara en saklig grund för löneskillnader även mellan arbeten som är likvärdiga. Detta behöver naturligtvis inte resultera i löneskillnader mellan kvinnor och män som har likvärdiga arbeten, men sådana skillnader skulle kunna bli resultatet och i så fall vara förenliga med avtalet.

Vissa avtal nämner inte marknaden som faktor för lönesättningen. Det förekommer också i ett fåtal fall att samma avtalsparter i ett avtal sig emellan nämner marknaden som faktor, medan man i ett annat avtal mellan sig (avseende en annan bransch) inte gör det. Det är oklart om avsikten har varit att exkludera marknaden som lönesättningskriterium i de avtal som saknar en sådan hänvisning, eller om marknadens betydelse för lönen ska uppfattas som något underförstått. Svaret på en sådan fråga har endast parterna till dessa avtal.

2.4.3 Vilken samordning föreskrivs mellan lönekartläggning och analys och lönerevision?

En orsak till att osakliga löneskillnader består är att de inte upptäcks. För att kollektivavtalens förbud mot diskriminering och annan osaklighet i lönesättningen liksom principerna om likabehandling och likalön ska få genomslag i praktiken är det viktigt att lönerna kartläggs och analyseras.¹⁵

¹⁵ Diskrimineringsombudsmannen, DO (och tidigare Jämställdhetsombudsmannen, JämO) har framhållit att lönekartläggning är effektivt som metod. JämO:s så kallade ”Miljögranskning, 2006–2008”. DO har därefter gjort vissa uppföljande granskningar, senast i rapporten Utökade tillsyns- och främjandeinsatser om aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen, redovisning av regeringsuppdrag A2013/697/DISK.

Med utgångspunkt i de principer som ovan nämnts innehåller avtalen genomgående riktlinjer för den lokala lönerrevisionen. Det är egentligen bara avtal med avtalskonstruktion 7 som saknar denna typ av regler, eftersom utrymme och fördelning på dessa områden i princip avgörs direkt i det centrala avtalet.

I vilken omfattning tar då de centrala avtalen upp kraven på lönekartläggning och analys, och vilken samordning föreskriver de centrala kollektivavtalen mellan lönekartläggning, analys och de lokala löneförhandlingarna?

Föreskriver avtalen särskild kartläggning och analys?

Ett relativt stort antal av de avtal som Medlingsinstitutet nu undersökt inom privat sektor innehåller riktlinjer om någon form av kartläggning och/eller analys av löneskillnader ur jämställdhetssynpunkt. Det kan uttryckas på lite olika sätt: ibland med hänvisning till diskrimineringslagen, ibland att analys ska göras om diskriminerande/osakliga/omotiverade löneskillnader förekommer, ibland endast uttryckt som att analys/särskild genomgång eller dylikt ska göras av kvinnors löner i förhållande till mäns eller av företagets lönestruktur. Enligt vissa avtal kopplas kartläggning/analys/särskild genomgång till löner och löneskillnader mer allmänt, medan det i andra avtal uttryckligen görs koppling till avtalets löneprinciper.

Ett ganska stort antal avtal nämner dock ingenting om vare sig lönekartläggning, analys eller annan särskild genomgång av löner/lönestruktur/löneskillnader ur jämställdhetssynpunkt.

På vissa avtalsområden har de centrala parterna tagit fram vägledningar för lokala parter arbete med lönekartläggningar och analys. Det har gjorts av till exempel Skogsindustrierna tillsammans med Ledarna, Sveriges Ingenjörer, Unionen och Svenska Pappersindustriarbetareförbundet, av Teknikföretagen tillsammans med IF Metall, Unionen och Sveriges Ingenjörer samt av Livsmedelsföretagen tillsammans med Sveriges Ingenjörer, Unionen, Ledarna och Livsmedelsarbetareförbundet.

I flertalet centrala avtal inom kommun-och landstingssektorn är riktlinjerna genomgående utförliga. Ett system för gruppering av arbetsuppgifter (Arbetsidentifikation kommuner och landsting, AID) har utvecklats för att kunna analysera lönebildningen. Det anges i samband med riktlinjerna om kartläggning och analys att lönerelationerna mellan och inom olika yrkesgrupper avspeglar arbetsgivarens ställningstaganden och att de lokalt förtroendevalda bör ta ställning till dessa. Vidare anges i avsnittet om analys av löner:

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

Kartläggning och analys följs sedan av en handlingsplan grundad på arbetsgivarens ställningstaganden. Handlingsplanen med koppling till den egna lönepolitiken utvisar arbetsgivarens önskvärda lönerelationer och lönespridningar inför kommande löneöversyner utifrån verksamhetens mål och behov.”

De centrala parterna anger också att det inför en löneöversyn är angeläget att genomföra en analys av vilka behov av löneökningar det finns med avseende på bland annat behov av lönerelationsförändringar.

I avtalen inom kommun- och landstingssektorn finns också regler för hur eventuellt annan åtgärd än lön, till exempel i form av förkortad arbetstid, ska räknas vid kartläggning och analys enligt diskrimineringslagen.

På det statliga området ger avtalen riktlinjer för de lokala parternas förberedelser inför lönerevisionen med att gå igenom partsgemensam lönestatistik och diskussion om önskvärda förändringar. Det har inom statlig sektor utvecklats ett partsgemensamt system för att gruppera befattningar efter arbetsuppgifternas innehåll och svårighetsgrad (BESTA, befattningsklassificering för statistik). BESTA används som indelningsgrund för den partsgemensamma statistiken och ska kunna användas i den lokala lönebildningen som stöd för parternas arbete med att säkerställa att det inte föreligger osakliga löneskillnader. Man har partsgemensamt (i det så kallade Partsrådet) utvecklat ett särskilt metodstöd för analys av löneskillnader mellan kvinnor och män. I metodstödet tas bland annat upp vilka analyser som bör göras av "lika" och "likvärdigt arbete" med hänvisning till diskrimineringslagens krav.

När ska kartläggningen och analysen göras?

Bland de avtal som föreskriver någon form av kartläggning/analys/särskild genomgång anger flertalet att de ska ske inför eller i samband med den lokala löneförhandlingen. I något fall anges det uttryckligen att det ska göras varje år. I vissa avtal anges ingen bestämd tidpunkt, här får dock antas att det ska ske inför den lokala löneförhandlingen. I några avtal hänvisas till diskrimineringslagen, den hänvisningen torde dock främst ta sikte på vad som ska göras snarare än att det ska ske vart tredje år eftersom de lokala lönerevisionerna ju vanligtvis infaller årligen.

Hur ska resultatet av lönekartläggning och analys tas om hand och när?

Bland de avtal som föreskriver någon form av kartläggning/analys/särskild genomgång anger ganska många att resultatet ska omhändertas i form av justering av de aktuella lönerna. I vissa fall anges uttryckligen att justeringen ska ske i samband med den lokala förhandlingen, i andra fall bara att justering ska ske vilket skulle kunna antas vara kopplat till förestående förhandling men inte nödvändigtvis behöver betyda det. I ganska många avtal anges varken tidpunkt för när resultatet ska omhändertas eller på vilket sätt det ska ske.

I något fall uttrycks det så att utfallet av en lönekartläggning och analys ska följas upp i samband med utvärdering av den lokala lönerevisionen. I samband med en sådan utvärdering ska de lokala parterna ta ställning till om osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män har åtgärdats (till exempel avtalet mellan Svensk Handel, Unionen och Akademikerförbunden).

Vidare kan det i avtalen anges att om det i en analys av de lokala parterna framkommer diskriminerande eller på andra sätt osakliga löneskillnader, kan det föranleda en översyn av de faktorer som läggs till grund för lönesättningen (till exempel Träindustriavtalet mellan Trä- och Möbelföretagen och GS – Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch).

En särskild fråga är om kostnaden för de lönejusteringar som aktualiseras ska belasta det lokala löneutrymmet. Avtalen ger i allmänhet inget klart besked i frågan. Ett undantag är Infomediaavtalet mellan Grafiska Företagens Förbund och GS – Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch som anger att vid konstaterade brott mot diskrimineringslagens förbud mot osakliga löneskillnader skall justeringar göras utanför pott.

Enligt de centrala avtalen inom kommun- och landstingssektorn ska som ovan nämnts resultatet av kartläggning och analys tas in i en handlingsplan. Avtalen anger inga särskilda tidpunkter för när åtgärder ska vidtas. Inte heller avtalen inom den statliga sektorn innehåller några särskilda tidpunkter för när åtgärder ska vidtas.

2.4.4 Kompetensutveckling

Kompetensutveckling och liknande åtgärder framhålls ofta som ett sätt att främja mer jämställda löner. Det kan handla om kompetensutveckling för att få till stånd en jämnare könsfördelning på olika befattningar, och på så sätt minska den så kallade befattningssegregeringen i företag och offentliga verksamheter. Med befattningssegregering avses den könsuppdelning av arbetsuppgifter som förekommer på många arbetsplatser och att män dominerar i högre avlönade chefsbefattningar. Det kan också handla om kompetensutvecklingsinsatser kopplade till föräldraledighet, för att bidra till att föräldralediga kan hålla jämna steg med övriga arbetstagares löneutveckling. Denna aspekt på kompetensutveckling tas upp i avsnitt 2.4.5.

Avtal om kompetensutveckling är vanligt förekommande. Dessa avtal tar oftast upp kompetensutveckling mer allmänt, utan särskilt fokus på jämställdhetsaspekter. Utgångspunkten är i allmänhet kompetensutvecklingens betydelse för företagets eller verksamhetens långsiktiga lönsamhet och effektivitet, och arbetstagarnas möjligheter till utveckling i arbetet. Mot den bakgrunden innehåller avtalen sedan skrivningar om insatser till gagn för företaget eller verksamheten och de enskilda arbetstagarnas utveckling. I löneavtalen lyfts också genomgående fram betydelsen av kompetensutveckling för de anställdas löneutveckling.

Kompetensutveckling för att bryta befattningssegregering

Det förekommer, om än inte särskilt ofta, avtal med mer eller mindre uttalade ambitioner om en mer jämn könsfördelning i olika befattningar. Ibland har skrivningarna likartat innehåll med bestämmelser om aktiva åtgärder i diskrimineringslagen.

Två exempel är de överenskommelser som finns i Detalj- och Partihandelsavtalen mellan Svensk Handel och Handelsanställdas förbund. I avtalen konstateras bland annat att handeln står inför förändringar som på olika sätt innebär utmaningar för branschen. Efter att ha pekat på behovet av att med olika insatser möta denna utveckling anges i avtalen att kunskapsuppbyggnad är en viktig form av investering i ett företag och ska ske på ett sådant sätt att det främjar en jämn fördelning av kvinnor och män i skilda typer av befattningar och inom olika kategorier arbetstagare.

Ett annat exempel är det avtal om arbetsmiljö, likabehandling och kompetensutveckling som Almega Tjänsteförbunden och Fastighetsanställdas Förbund har (bilaga till Branschavtalet om fastigheter). I detta avtal anges att

arbetsgivaren ska bedriva ett aktivt jämställdhetsarbete. Med avtalet vill förbundsparterna skapa förutsättningar för en väl fungerande och utvecklad samverkan mellan de lokala parterna. Det anges att bland annat följande är särskilt viktigt att beakta: utbildning, kompetensutveckling med mera ska främja en jämn könsfördelning i alla yrkesgrupper och på alla befattningar; arbetet ska ordnas så att föräldraskap och förvärvsarbete lättare kan förenas; alla arbetsförhållanden ska utformas så att de passar för både kvinnor och män; arbetsgivaren ska aktivt verka för att lediga tjänster söks av både män och kvinnor; vid rekrytering ska arbetsgivaren särskilt anstränga sig för att få personer av det underrepresenterade könet att söka tjänsten och se till att andelen arbetstagare av det könet efterhand ökar. Fastighetsanställdas Förbund har ett likalydande avtal med Fastigo, Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation.

Ytterligare exempel kan sägas vara avtalen om kompetensutveckling i Teknikavtalen mellan Teknikföretagen och IF Metall respektive Unionen, Sveriges Ingenjörer och Ledarna. Här anges att en grund för att alla anställda ska klara nya kunskaps- och kvalifikationskrav bland annat är att utveckla förutsättningarna för jämställdhet mellan kvinnor och män i företaget. Det anges inte uttryckligen att detta tar sikte på fördelningen av kvinnor och män i olika befattningar, men en sådan aspekt kan antas omfattas av skrivningen.

I det jämställdhetsavtal som 1983 ingicks av SAF, LO och PTK, och som antagits och fortfarande ligger som bilaga till ett antal avtal som LO-förbund är part i, framhålls att avtalets grundläggande värdering är att lika möjligheter ska gälla för båda könen. Ett delmål ska vara en jämnare fördelning av kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier arbetstagare.¹⁶

I takt med ökande befolkning och fler äldre, samtidigt som många medarbetare går i pension, behövs det under kommande år omfattande nyrekryteringar inom vård, omsorg, skola, med mera ("välfärdssektorn"). Inom kommun- och landstingssektorn står man därför inför stora utmaningar och behöver bredda sin rekryteringsbas, till exempel genom att locka fler ungdomar till dessa yrken. Det framtida rekryteringsbehovet är också en bakgrund till den satsning som Sveriges Kommuner och Landsting (SKL) gör för att få fler män att arbeta i förskolan, i dialog med bland annat Svenska Kommunalarbetsförbundet och Lärarförbundet.

Lika möjligheter till kompetensutveckling

I vissa avtal om kompetensutveckling finns skrivningar om lika möjligheter till kompetensutveckling för kvinnor och män. Sådana exempel är avtalet mellan Svensk Handel, Unionen och Akademikerförbunden, avtalen mellan Visita och Hotell- och restaurangfacket, HRF, respektive Unionen, avtalet mellan Bemanningsföretagen, Unionen och Akademikerförbunden, avtalet mellan Motorbranschens Arbetsgivarförbund och IF Metall samt avtalet mellan Elektriska Installatörsorganisationen EIO och Svenska Elektrikerförbundet.

2.4.5 Villkor för föräldralediga

Kvinnor tar alltså ut den största delen av föräldraförsäkringen och har mer omfattande föräldraledighet än män. Att kvinnor i samband med föräldraledighet halkar efter i löneutvecklingen och att den skillnad som då uppstår

¹⁶ Det är oklart vilken praktisk betydelse detta avtal har idag.

riskerar att permanentas brukar anges vara en av förklaringarna till löneskillnader mellan kvinnor och män.

IFAU, Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering, konstaterar i en rapport att det finns samband mellan uttag av föräldrapenning och sämre löneutveckling, och eftersom kvinnorna står för ett större uttag har de en sämre utveckling av lönen, särskilt om ledigheten sprids över en längre tid.¹⁷ Det leder enligt IFAU bland annat till att kvinnor har svårare än män att nå de högsta lönerna. Detta benämns ibland ”glastaket”, som alltså främst finns bland tjänstemannayrkena. IFAU konstaterar samtidigt att sambandet mellan uttag av föräldrapenning och försämrade löneutveckling är ännu starkare för män än för kvinnor bland arbetstagare i de högre inkomstskikten. Det skulle enligt IFAU kunna bero på att arbetsgivarna inte satsar lika mycket på dessa män då deras val att vara föräldralediga i större utsträckning går emot ”normen”.

Hur ser då bilden ut av hanteringen av föräldralediga i de avtal som Medlingsinstitutet nu har granskat?¹⁸

Omfattas föräldralediga av lönerevisionen?

Många av de avtal Medlingsinstitutet nu har granskat innehåller antingen uttryckliga regler om att föräldralediga ska omfattas av lönerevisionen eller regler om att den föräldraledige inte ska ha en ogynnsam löneutveckling. Exempel på den senare varianten finns i avtalet mellan Svensk Handel, Unionen och Akademikerförbunden och avtalet mellan Fastigo, Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation och Fastighetsanställdas Förbund.

Det förekommer att avtalet anger både att den föräldraledige ska omfattas och dessutom att hon eller han inte ska ha en ogynnsam löneutveckling på grund av föräldraledigheten. Ett exempel är löneavtalet avseende äldreomsorg mellan Föreningen Vårdföretagarna och Vårdförbundet.

Vidare finns exempel på avtal där det preciseras på vilket sätt lönerevisionen för den föräldraledige ska göras, såsom att bedömningen ska göras med utgångspunkt i den anställdes troliga utveckling i aktuell befattning och utifrån samma bedömningskriterier som om hon eller han inte hade varit ledig. Ett sådant exempel är löneavtalen mellan Sveriges Byggindustrier och Ledarna respektive Sveriges Ingenjörer. Även avtalet mellan Bankinstitutens Arbetsgivarorganisation (BAO) och Finansförbundet är ett exempel på en mer detaljerad skrivning. Här anges att om en medarbetare varit föräldraledig i mer än åtta månader ska lönen ses över inom två månader efter återinträde i tjänst. Detta för att säkerställa en korrekt lönesättning bland annat med iakttagande av krav enligt diskrimineringslagen. Det anges att tid i föräldraledighet ska jämföras med arbetad tid.

I ett förhållandevis stort antal avtal anges dock inte om de föräldralediga ska omfattas av lönerevisionen. Dessutom tycks uttryckliga skrivningar om att

¹⁷ Glastaket och föräldraförsäkringen i Sverige, rapport 2015:1

¹⁸ Det förekommer i vissa avtal skrivningar som tar sikte på möjligheterna att förena arbete med familjeliv, utan särskild koppling till föräldraledighet. Det handlar vanligtvis om arbetstidsfrågor, t.ex. möjligheten att genom arbetstidsförläggningen underlätta möjligheterna att kombinera föräldraskap och arbete/karriär. Indirekt kan sådana regleringar också ha betydelse för särskilt kvinnors löneutveckling och därmed för det lokala arbetet för jämställda löner. Det för dock för långt att ta upp dessa frågor i denna rapport.

föräldralediga ska omfattas av lönekartläggning och analys vara ytterst sällsynta.

I huvudöverenskommelserna inom kommunal- och landstingssektorn anges i bilagan ”Centrala parter syn på förutsättningar för en väl fungerande lönebildning” att det är naturligt att i lönebildningsprocessen också uppmärksamma föräldralediga arbetstagare, det får antas inbegripa även den kartläggning och analys som enligt bilagan ska göras.

I avtalen på det statliga området finns angivet att de lokala parterna ska ta ställning till principerna för lönesättningen av medarbetare, till exempel föräldralediga, som under viss tid är frånvarande, som en del i förberedelserna för den lokala lönebildningen. I den partsgemensamma kommentaren till avtalet mellan Arbetsgivarverket och Saco-S hänvisas till föräldraledighetslagen.

Föräldraledighet i lönesystem som bygger på tid i yrket eller liknande

Avtal med lönesystem som bygger på yrkeserfarenhet (till exempel år i yrket), såsom tarifflöner, delar i ackord- eller andra prestationsbaserade system, med mera (avtalskonstruktion 7), kan väcka frågor om hur föräldraledighet ska räknas för bestämmande av lönen. Det handlar ofta om traditionellt mansdominerade yrken.

På områden med lärlingsutbildning krävs ett visst antal utbildningstimmar innan kraven för yrkesbevis eller motsvarande kan erhållas och status som yrkesarbetare uppnås. Här tillgodoräknas normalt inte föräldraledighet, endast faktisk utbildningstid räknas för att yrkesbevis ska erhållas och yrkesarbetarstatus uppnås. Avtalet för måleriyrket mellan Målaremästarnas Riksförening och Svenska Målareförbundet liksom Byggavtalet mellan Sveriges Byggindustrier och Svenska Byggnadsarbetareförbundet är två exempel.

Vad sedan gäller själva lönefrågan kan det finnas inslag i denna typ av avtal där avtalstexten inte svarar på frågan om hur föräldraledighet räknas. I till exempel Transportavtalet mellan Biltrafikens Arbetsgivareförbund och Svenska Transportarbetareförbundet anges lönenivåer för bland annat förare i en löneplan där nivåerna är bestämda utifrån antal år i yrket. Det framgår inte uttryckligen av avtalet om eventuell tid i föräldraledighet ska tillgodoräknas arbetstagare. Enligt uppgift ska dock avtalet tillämpas på det sättet (en kommentar som ska klargöra detta ska vara under utarbetande). I Byggavtalet talar avtalstexten om viss tid i branschen/yrket för vissa grupper för inplacering på viss grundlönenivå. Inte heller här framgår av avtalstexten om föräldraledighet ska tillgodoräknas. Enligt uppgift är så inte fallet, även om situationen kan vara mindre vanlig.

Kompletterande föräldrapenning

En orsak till att män tar ut mindre föräldraledighet än kvinnor kan vara att det blir ett större ekonomiskt bortfall i par där mannen har en högre lön än kvinnan. För att göra föräldraledigheten mindre ekonomiskt kännbar, vilket kan ha särskild betydelse för mäns uttag av ledighet, finns kollektivavtal om kompletteringar till den offentliga föräldraförsäkringen.

I de flesta av LO-förbundens avtal med arbetsgivarorganisationer som är medlemmar i Svenskt Näringsliv har parterna anslutit sig till den försäkring om föräldrapenningtillägg (FPT) som Svenskt Näringsliv och LO kom överens om 2013.

Kort om föräldrapenningtillägg, FPT

Försäkringen gäller om arbetaren vid barnets födelse eller adoption har varit anställd hos en eller flera arbetsgivare som har försäkringen i minst tolv månader under en ramtid om fyra år. Rätten till ersättning förutsätter en sammanhängande föräldraledighetsperiod enligt föräldraledighetslagen med föräldrapenning på sjukpenningnivå. Vid anställning i minst 12 månader utbetalas FPT under högst 60 dagar. Vid minst 24 månaders anställning utbetalas ersättning under högst 180 dagar. FPT är 10 procent på lönedelar upp till 10 prisbasbelopp och 90 procent på lönedelar däröver.

LO-förbund som är part i avtal som är gemensamma för såväl arbetare som tjänstemän kan ha andra föräldraförsäkringslösningar, som då är gemensamma för arbetare och tjänstemän. Ett exempel är avtalet om spårtrafik mellan Almega Tjänsteförbunden och Seko, Service- och kommunikationsfacket, med flera.

Någon motsvarande försäkring till den som överenskommit mellan Svenskt Näringsliv och LO finns inte för tjänstemännen. Vissa tjänstemannaförbund har träffat avtal om föräldralön, föräldraledighetstillägg eller dylikt. Sådana exempel är avtalen för avtalsområdena IT och Telekom mellan IT&Telekom-företagen och Unionen, Sveriges Ingenjörer, Civilekonomerna och Jusek, Tjänstemannaavtalen mellan Teknikarbetsgivarna och Unionen, Sveriges Ingenjörer och Ledarna, avtalet för bransch Kommunikation mellan Almega Tjänsteförbunden och Sveriges Ingenjörer, SRAT, Jusek och Civilekonomerna samt tjänstemannaavtalet mellan Motorbranschens Arbetsgivareförbund och Unionen, Ledarna och Sveriges Ingenjörer. I regel utges ersättning upp till sex månader, förutsatt vissa villkor, bland annat viss minsta anställningstid. Avtal med längre ersättningsperioder kan förekomma.

Även inom kommuner, landsting och i staten finns kompletterande ersättningar till den allmänna föräldraförsäkringen.

Kompetensutveckling vid återkomst efter föräldraledighet

Ett mindre antal avtal innehåller riktlinjer om kompetensutveckling för föräldralediga i samband med att dessa återkommer i arbete efter ledigheten, till exempel Teknikavtalen mellan Teknikföretagen och IF Metall respektive Unionen, Sveriges Ingenjörer och Ledarna, branschavtalet Fastigheter mellan Almega Tjänsteförbunden och Fastighetsanställdas Förbund (bilaga till avtalet) och avtalet mellan Motorbranschens Arbetsgivareförbund och IF Metall. Avtalen inom kommuner, landsting och staten innehåller inga dylika riktlinjer.

2.4.6 Samverkan om jämställdhetsfrågor

På vissa områden har det träffats särskilda samverkansavtal som inbegriper jämställdhets- eller likabehandlingsfrågor. Dessa avtal omfattar frågor om osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män, föräldraledighet, kompetensutveckling, med mera, det vill säga de frågor som redogjorts för i tidigare avsnitt.

Ett exempel är avtalet om samverkan mellan Föreningen Sveriges Skogsindustrier och Svenska Pappersarbetareförbundet, Unionen, Ledarna och Sveriges Ingenjörer. I avtalet konstaterar parterna att bristande jämställdhet främst är en följd av traditionella uppfattningar och ett sätt att bryta sådana föreställningar är exempelvis att främja möjligheterna att förena yrkesarbete och föräldraskap. I riktlinjerna anges att arbetsgivaren, i samband med att den föräldraledige återgår i arbete, ska erbjuda den kompetensutveckling som kan behövas med hänsyn till ledigheten. De lokala parterna ges i uppgift att gemensamt kartlägga företaget från ”jämställdhetssynpunkt i stort” och att arbetet ska bedrivas i de samverkansformer som har utvecklats enligt avtalet. Riktlinjerna tar också upp betydelsen av bland annat frågor om rekrytering, arbetsförhållanden (arbetsbyte med mera), och arbetstid för att åstadkomma jämn könsfördelning i befattningar och för att underlätta förenandet av föräldraskap och arbetsliv.

Ett annat exempel på samverkansavtal av relevans för jämställdhetsfrågor är avtalet mellan Fastigo, Fastighetsbranschens Arbetsgivarorganisation och PTK, som antagits av Ledarna, Sveriges Arkitekter, Sveriges Ingenjörer och Unionen. I en bilaga till avtalet anges ett antal frågor som särskilt viktiga ur jämställdhetssynpunkt, som avser bland annat åtgärder för jämn könsfördelning i yrkesgrupper och befattningar och för förenandet av föräldraskap och förvärvsarbete. Avtalet föreskriver en samverkan mellan de lokala parterna, vars omfattning ska anpassas till de lokala förhållandena. Fastigo har också ett samverkansavtal med liknande innehåll med Fastighetsanställdas Förbund, Svenska Kommunalarbetareförbundet och Vision.

2.4.7 Frågor om heltids- och visstidsarbete

En orsak till löneskillnader mellan kvinnor och män allmänt sett är att kvinnor arbetar deltid i större omfattning än män. Deltidsarbete är särskilt vanligt förekommande inom vissa sektorer, såsom vård- och omsorg och detaljhandeln, där det arbetar betydligt fler kvinnor än män. På basis av krav från den fackliga sidan har parterna i flera avtalsrörelser diskuterat frågor om ökade möjligheter till heltid och ökad sysselsättningsgrad. Även inom hotell- och restaurangbranschen är deltidarbete relativt vanligt förekommande, här har dock enligt uppgifter från den fackliga sidan frågor om heltid och ökad sysselsättningsgrad under senare år stått tillbaka för andrakrav.

Även det något vanligare förekommande visstidsarbetet bland kvinnor nämns ibland som en tänkbar faktor bakom löneskillnader mellan kvinnor och män. Visstidsarbete förekommer i princip på hela arbetsmarknaden. Sektorer där deltidarbete är vanligt förekommande tenderar också ha relativt sett många visstidsanställda.

Förutom att särskilt deltidarbete leder till lägre löneinkomster än heltidsarbete, kan såväl deltids- som visstidsarbete aktualisera frågeställningar om

diskriminering. Det finns viss skyddslagstiftning som särskilt avser deltidsarbetande och visstidsanställda.

Kort om lagstiftningen

Den särskilda lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning, som gäller vid sidan av diskrimineringslagen, innehåller ett förbud mot direkt och indirekt diskriminering vid tillämpning av löne- och andra anställningsvillkor för sådana arbetstagare. Med deltidsarbetande avses inte enbart de som har en deltidsanställning utan även de som har en heltidsanställning men som under en längre period är delvis tjänstlediga omfattas. Lagen är tvingande.

Skyddet mot direkt och indirekt diskriminering är utformat på likartat sätt som motsvarande skydd enligt diskrimineringslagen. Det handlar alltså i princip om att en deltidsarbetande eller en visstidsanställd inte får missgynnas i fråga om lön eller andra anställningsvillkor i förhållande till jämförbara personer som arbetar heltid respektive är tillsvidareanställda. Dock gäller inte detta (avseende direkt diskriminering) om tillämpningen av de mindre förmånliga villkoren berättigas av sakliga skäl. Vad som ska anses vara ”sakliga skäl” avgörs ytterst av EU-domstolen, eftersom reglerna genomför EU-lagstiftning.¹⁹ Visst utrymme torde dock finnas att i kollektivavtal bestämma vad som ligger i begreppet ”sakliga skäl” så att anpassning kan ske till olika branscher, förutsatt att avtalen är klart och tydligt utformade.

Enligt lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS) har en deltidsanställd som anmält intresse företrädesrätt till anställning med högre sysselsättningsgrad när arbetsgivaren får ett behov av utökad arbetskraft. Förutsättningen är att den deltidsanställda har tillräckliga kvalifikationer för de nya arbetsuppgifterna och att arbetsgivarens behov av arbetskraft därmed tillgodoses. Bestämmelsen, som är dispositiv till förmån för kollektivavtal, har i kommun- och landstingssektorn ersatts genom regler med motsvarande innebörd i Allmänna bestämmelser (som gäller för alla arbetstagare som omfattas av huvudöverenskommelserna).

Enligt LAS är huvudregeln att anställningsavtal gäller tills vidare. Lagen medger tidsbegränsad anställning i vissa fall: för så kallad allmän visstidsanställning, för vikariat, för säsongarbete, när arbetstagaren har fyllt 67 år och för provanställning. Allmän visstidsanställning respektive vikariat får pågå vardera i högst två år under en femårsperiod. Överskrider tvåårsgränsen övergår anställningen i en tillsvidareanställning. Bestämmelserna kan avvika från i kollektivavtal, vilket skett i stor omfattning.²⁰

Löneformer och sysselsättnings- eller tjänstgöringsgrad

För att korrekt kunna tolka lönestatistiken är det viktigt att till exempel skilja på hur en person är anställd och hur en person arbetar. Löneform och sysselsättnings- eller tjänstgöringsgrad är exempel på grundläggande variabler i analysen. Olika sätt att definiera dessa variabler i de centrala avtalen får återverkan på statistiken.

¹⁹ Rådets direktiv (97/81/EG) om ramavtalet om deltidsarbete och rådets direktiv (99/70/EG) om visstidsarbete.

²⁰ Ett förslag om vissa ändringar i dessa regler har nyligen remitterats i departementspromemorian ”Skärpta åtgärder mot missbruk av tidsbegränsade anställningar”, Ds 2015:29

Löneformer

I kollektivavtalen regleras lön i form av månadslön, veckolön eller timlön. Den vanligaste löneformen är numera månadslön. Inom privat sektor finns kollektivavtal tecknade av LO-förbund som baseras på såväl månadslön som timlön. I vissa avtal regleras enbart timlön. Lönen kan i sin tur helt eller delvis bestå av en rörlig del i form av ackord, bonus-, premie- eller resultatlön.

Det finns också avtal där timlön används vid kortare anställningar eller vid lägre sysselsättningsgrad. Dessa avtal finns till exempel inom branscher med verksamhet som bedrivs året runt och dygnet runt till exempel vård, omsorg, äldreomsorg och lokaltrafik. Verksamheten kräver vikarier för att täcka in kortare och längre frånvaro.

Vid omräkning av månadslön till timlön eller timlön till månadslön används i många kollektivavtal en omräkningsfaktor på 174, till exempel Byggaftalet mellan Svensk Byggingustrier och Svenska Byggnadsarbetareförbundet, eller 175 timmar, till exempel avtalet mellan IKEM Innovations- och kemiarbetsgivarna och IF Metall. I Detaljhandelsavtalet mellan Svensk Handel och Handelsanställdas förbund är omräkningsfaktorn 166 timmar. I kommuner, landsting och staten är omräkningsfaktorn 165.

Tabell 2.1a Antal anställda i privat sektor efter löneform

	Tjänstemän		Arbetare	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Månadsavlönade	540 600	714 300	168 100	493 700
Heltidsanställda	404 300	676 000	110 300	455 400
Deltidsanställda	136 300	38 300	57 800	38 300
Timavlönade	70 800	39 800	222 500	312 900
Heltid	37 700	25 000	90 900	242 000
Deltid	33 100	14 800	131 600	70 900
Totalt	611 400	754 000	390 700	806 600

Källa: Lönestrukturstatistiken. Medlingsinstitutets beräkningar.

Tabell 2.1b Antal anställda i offentlig sektor efter löneform

	Kommuner		Landsting/regioner		Staten	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Månadsavlönade	504 700	133 100	169 900	44 400	..	..
Heltidsanställda	356 400	114 100	139 600	41 500	..	..
Deltidsanställda	148 300	19 000	30 300	2 900	..	..
Timavlönade	86 100	23 400	9 100	3 300	..	..
Heltid	3 300	1 200	300	200	..	..
Deltid	82 800	22 200	8 800	3 000	..	..
Totalt	590 800	156 500	179 000	47 700	113 200	106 300

Källa: Lönestrukturstatistiken. Medlingsinstitutets beräkningar.

Uppgift saknas/inte tillgänglig = ..

Tabell 2.1c Andel anställda i procent i privat sektor efter löneform

	Tjänstemän		Arbetare	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Månadsavlönade	88	95	43	61
Heltidsanställda	75	95	66	92
Deltidsanställda	25	5	34	8
Timavlönade	12	5	57	39
Heltid	53	63	41	77
Deltid	47	37	59	23

Källa: Lönestrukturstatistiken. Medlingsinstitutets beräkningar.

Tabell 2.1d Andel anställda i procent i offentlig sektor efter löneform

	Kommuner		Landsting/regioner		Staten	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Månadsavlönade	85	85	95	93	..	..
Heltidsanställda	71	86	82	94	..	..
Deltidsanställda	29	14	18	6	..	..
Timavlönade	15	15	5	7	..	..
Heltid	4	5	9	9	..	..
Deltid	96	95	91	91	..	..

Källa: Lönestrukturstatistiken. Medlingsinstitutets beräkningar.

Uppgift saknas/inte tillgänglig = ..

Överenskommen sysselsättnings- eller tjänstgöringsgrad

Månadsavlönade delas i lönestatistiken upp efter överenskommen sysselsättnings- eller tjänstgöringsgrad enligt den anställdes anställningsavtal. Statistiken samlas in i september för privat sektor och staten och i november för kommuner och landsting. Med heltidsanställd avses att den överenskomna veckoarbetstiden är densamma som veckoarbetstiden heltid enligt avtal för den aktuella anställningen. Med deltidsanställd avses på motsvarande sätt att den överenskomna veckoarbetstiden är lägre än veckoarbetstiden för heltid. Ett annat sätt att uttrycka det är att en heltidsanställd är anställd med en tjänstgöringsgrad på 100 procent och att en deltidsanställd är anställd med en tjänstgöringsgrad som är mindre än 100 procent.

Överenskommen veckoarbetstid heltid varierar beroende på kollektivavtal och arbetstidens förläggning. Ordinarie veckoarbetstid heltid är i de flesta avtal 40 timmar i genomsnitt per helgfri vecka vid dagarbete²¹.

Vid exempelvis skiftarbete (finns olika typer) och arbete ständigt natt varierar heltidsmåttan mellan 34 och 38 timmar. I många avtal finns det också centrala och/eller lokala kollektivavtal med möjlighet till arbetstidsförkortning vilket de facto innebär att veckoarbetstiden heltid i genomsnitt inte uppgår till det heltidsmått som framgår avtalet och anställningen. I exempelvis avtalet mellan Teknikarbetsgivarna och IF Metall avsätts vid dagarbete per fullgjord arbetsvecka 82 minuter till en tidbank som kan användas till ledig tid, pension eller lön. Avsättningen beräknas av IF Metall motsvara sex dagar under ett arbetsår.

I branschavtalet Vård- och Behandling och Omsorgsverksamhet mellan Vårdföretagarna och Svenska Kommunalarbetareförbundet är ordinarie arbetstid för anställning som är förlagd till såväl vardag som sön- och helgdag 37 timmar i genomsnitt per vecka för heltid.

Heltidsmåttet är 37 timmar också för anställning som undersköterska, skötare, elevassistent, köks- och städpersonal m.fl. yrken som tillhör Svenska Kommunalarbetareförbundets avtalsområde i landstingen som har ordinarie arbetstid förlagd på samma sätt. I kommunerna kunde enligt 1988–89 års Huvudöverenskommelse med Svenska Kommunalarbetareförbundet en del av löneökningstrymmet användas till minskad arbetstid. En vanlig överenskommelse blev att förkorta den genomsnittliga arbetstiden till 37 timmar. För

²¹ De fasta och rörliga helgdagar som infaller under året motsvarar 80 timmar. Om de 80 timmarna läggs ut över årets 52 veckor förkortas veckoarbetstiden med en timme och 30 minuter. Kollektivavtal som har 40 timmar per helgfri vecka som ordinarie arbetstid har således en egentlig ordinarie arbetstid på 38 timmar och 30 minuter i genomsnitt per vecka. (SOU 1996:145)

övriga inom den kommunala sektorn med arbetstid förlagd till såväl vardag som sön- och helgdag är arbetstiden 38 timmar 15 minuter.

I privat sektor redovisas *timavlönade* som heltid om arbetade timmar under mätmånaden är lika med eller större än heltidsmättet för aktuell anställning (se tabell nedan). Om arbetade timmar är lägre än veckoarbetstiden för heltid redovisas den timavlönade som deltid. Veckoarbetstiden för heltid räknas om till månad med kvoten 4,35 om rätt till helglön föreligger och med kvoten 4,18 om rätt till helglön inte föreligger.

Tabell 2.2 Omräkning av veckoarbetstid heltid till antal timmar per månad för timavlönade i privat sektor

Heltidsmått tim/vecka Exempel	Med helglön Kvot 4,35	Ej helglön Kvot 4,18
40	174	167
37	161	155
36	157	150

Källa: Medlingsinstitutet

Exempel. Om den timavlönade arbetat 174 timmar under mätperioden och veckoarbetstiden heltid är 40 timmar och rätt till helglön föreligger klassas den anställda som heltidsarbetande. Om arbetade timmar är färre än 174 timmar klassas den anställda som deltidsarbetande.

I kommuner, landsting och staten redovisas timavlönade som heltidsarbetande om arbetade timmar är 165 timmar eller fler oberoende av heltidsmättet för aktuell anställning och som deltidsarbetande om arbetade timmar är färre än 165 timmar under mätperioden.

Tabell 2.3a Antal anställda i privat sektor efter överenskommen tjänstgöringsgrad

	Tjänstemän		Arbetare	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Heltidsanställda*	442 100	701 000	201 200	697 400
Deltidsanställda**	169 300	53 100	189 500	109 200
Totalt	611 400	754 000	390 700	806 600

Källa: Lönestrukturstatistiken. Medlingsinstitutets beräkningar

* inklusive timavlönad heltid

** inklusive timavlönad deltid

Tabell 2.3b Antal anställda i offentlig sektor efter överenskommen tjänstgöringsgrad

	Kommuner		Landsting/regioner		Staten	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Månadsavlönade*	359 800	115 300	139 900	41 800	92 200	95 500
Timavlönade**	231 100	41 200	39 100	5 900	21 000	10 800
Totalt	590 800	156 500	179 000	47 700	113 200	106 300

Källa: Lönestrukturstatistiken. Medlingsinstitutets beräkningar

* inklusive timavlönad heltid

** inklusive timavlönad deltid

Tabell 2.3c Andel anställda i procent privat sektor efter överenskommen tjänstgöringsgrad

	Tjänstemän		Arbetare	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Heltidsanställda*	72	93	51	86
Deltidsanställda**	28	7	49	14

Källa: Lönestrukturstatistiken. Medlingsinstitutets beräkningar

* inklusive timavlönad heltid

** inklusive timavlönad deltid

Tabell 2.3d Andel anställda i procent offentlig sektor efter överenskommen tjänstgöringsgrad

	Kommuner		Landsting/regioner		Staten	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Månadsavlönade*	61	74	78	88	81	90
Timavlönade**	39	26	22	12	19	10

Källa: Lönestrukturstatistiken. Medlingsinstitutets beräkningar

* inklusive timavlönad heltid

** inklusive timavlönad deltid

Faktisk tjänstgöringsgrad

I kommuner, landsting och staten finns också variabeln faktisk tjänstgöringsgrad. Faktisk tjänstgöringsgrad beräknas genom att den överenskomna arbetstiden minskas med tjänstledighet/frånvaro längre än 30 dagar.

Tjänstledighets-/frånvaroororsaker är föräldraledighet, sjukdom, studier och andra ledigheter som regleras i kollektivavtal och lag.

Anställda som varit tjänstlediga eller frånvarande på heltid i 30 dagar eller mer vid mätillfället i november 2013 ingår inte i den officiella lönestatistiken. Det innebär att ca 51 000 anställda i kommunerna, 18 000 anställda i landstingen och 8 000 i staten inte ingår i den officiella lönestrukturstatistiken.

Vid mätillfället i november 2013 var cirka 78 000 anställda i kommunerna och 42 000 i landstingen partiellt tjänstlediga. Av de 356 400 heltidsanställda kvinnorna i kommunerna arbetade drygt 61 000 deltid. Motsvarande antal för männen var 6 000. Av de heltidsanställda kvinnorna var 17 procent deltid-arbetande och 6 procent av männen. För landstingen var motsvarande siffror drygt 36 000 för kvinnorna och 3 300 för männen. I procent betyder det att av de heltidsanställda i landstingen arbetade 20 procent av kvinnorna och 7 procent av männen deltid på grund av frånvaro eller tjänstledighet. Även ett antal deltidanställda har en lägre faktisk tjänstgöringsgrad än den överenskomna tjänstgöringsgraden enligt anställningsavtalet, till följd av tjänstledighet. Hänsyn tas inte till arbetad mertid.

Uppgifter om frånvaro och tjänstledighet samlas inte in för privat sektor i den officiella lönestatistiken och därför kan en motsvarande variabel inte beräknas för arbetare och tjänstemän.

Det är följaktligen viktigt att vid jämförelser av anställningens omfattning i olika sektorer skilja på om det i statistiken redovisas hur den anställda är **anställd** eller hur den anställda **arbetar**. I det senare fallet har arbetstiden reducerats med de möjligheter som lag och kollektivavtal ger till tjänstledighet på hel- eller deltid.

Tabell 2.4a Antal anställda i offentlig sektor efter faktisk tjänstgöringsgrad*

	Kommuner		Landsting/regioner		Staten	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Heltidsarbetande	297 700	109 000	109 900	38 400	91 500	94 700
Deltidsarbetande	293 200	47 500	75 100	9 300	21 700	11 600

Källa: Medlingsinstitutet

*Efter avdrag för partiell tjänstledighet minst 30 dagar oberoende av löneform.

2.4b Andel anställda i procent i offentlig sektor efter faktisk tjänstgöringsgrad*

	Kommuner		Landsting/regioner		Staten	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Heltidsarbetande	50	70	58	81	81	89
Deltidsarbetande	50	30	42	19	19	11

Källa: Medlingsinstitutet

*Efter avdrag för partiell tjänstledighet minst 30 dagar oberoende av löneform.

Bättre möjligheter till heltid och ökad sysselsättningsgrad

Detaljhandelsavtalet mellan Svensk Handel och Handelsanställdas förbund innehåller följande skrivning:

”Handeln gynnas av att parterna verkar för att öka antalet heltidsanställningar. Parternas ambition är att öka antalet heltidsanställningar inom branschen för att säkerställa kompetens samt för att stärka och utveckla yrkesrollen.

Vid deltidanställningar bör arbetsgivare eftersträva att utifrån verksamhetens krav och behov erbjuda så höga sysselsättningsgrader som möjligt. Om det är möjligt ... minst 20 timmar per vecka.”

I avtalet mellan Sveriges Kommuner och Landsting (SKL)/Arbetsgivarförbundet Pacta och Svenska Kommunalarbetsareförbundet finns följande skrivning i Centrala protokollsanteckningar (bilaga till HÖK):

”Parterna är överens om att förmågan att attrahera och rekrytera personal, liksom att motivera och utveckla redan anställda, har stor betydelse för verksamhetens kvalitet och effektivitet. Ökade möjligheter till heltid och/eller önskad sysselsättningsgrad kan påverka möjligheterna för sektorns arbetsgivare att betraktas som attraktiva. Parternas ambition är att öka andelen heltidsanställningar och/eller skapa förutsättningar för önskad sysselsättningsgrad.”

Skriften *Heltid – en del av helheten*, har tagits fram som stöd för parts-gemensamma arbetsgrupper. Den ska ge inspiration till hur man ökar heltidsanställningarna i kommuner och landsting. I skriften konstateras att det under perioden fram till 2023 kommer att behöva rekryteras runt 500 000 nya medarbetare till kommuner, landsting/regioner och privata utförare. Att erbjuda anställningar på heltid bidrar till att göra arbetsgivaren mer attraktiv. Parternas avsikt är att minska såväl det frivilliga som ofrivilliga deltidarbetet. I skriften ges exempel från några kommuner om hur man kan gå tillväga för att öka heltidsarbetet.

För kommuner och landsting bör också nämnas att det finns en särskild reglering om deltidanställning i Allmänna bestämmelser. Regleringen innebär att en sysselsättningsgrad om i genomsnitt minst 20 timmar per vecka ska eftersträvas.

För såväl handeln som för kommuner och landsting är alltså skrivningarna om heltid uttryckta som målsättningar. Under senare år har andelen heltids-

anställda inom kommuner och landsting ökat och på arbetsmarknaden som helhet har över tid den andel av de anställda kvinnorna som arbetar deltid minskat. Vidare har det gjorts politiska utfästelser från Socialdemokraterna om att man genom en ny kollektivavtalsreglering inom kommun- och landstingssektorn avser att förbättra möjligheterna till heltidsarbete.

Som nämnts förbjuder lagstiftningen missgynnande av deltid arbetande i förhållande till jämförbara heltidsarbetande vid tillämpning av löne- och andra anställningsvillkor, såvitt inte tillämpningen kan motiveras av sakliga skäl. Det torde vara grundläggande att de centrala avtalens kriterier om saklighet i lönesättningen tillämpas på samma sätt för alla anställda, inklusive de deltid arbetande. Det förekommer avtal där detta är uttryckligen angivet.

Visstidsanställning

Fler kvinnor än män är tidsbegränsat anställda. År 2014 hade knappt 19 procent av de anställda kvinnorna en tidsbegränsad anställning, medan motsvarande siffra för männen var knappt 15 procent. Andelen visstidsanställda är störst inom hotell- och restaurangbranschen (över 40 procent). Visstidsanställningar är relativt vanliga även inom exempelvis personliga och kulturella tjänster, utbildning samt vård och omsorg. Vidare är deltidarbete vanligare bland tidsbegränsat anställda än bland tillsvidareanställda.²²

På den fackliga sidan har gjorts undersökningar av visstidsanställdas anställningsvillkor som bland annat pekar på att visstidsanställda generellt sett har lägre lön och sämre möjligheter till kompetensutveckling än tillsvidareanställda.²³ Det finns såvitt Medlingsinstitutet kunnat se ingen särskild forskningsstudie eller dylikt gjord i frågan. Från fackligt håll har också pekats på andra ekonomiska aspekter än lön som är till nackdel för visstidsanställda i förhållande till tillsvidareanställda till exempel kopplat till föräldraledighet.²⁴ Visstidsanställningar kortare än sex månader tillgodoräknas inte vid beräkning av sjukpenninggrundande inkomst (SGI), som också påverkar föräldrapenningen.

Reglering av tidsbegränsade anställningar är vanligt förekommande i de centrala kollektivavtalen. Dispositiviteten i LAS har medfört en ganska rik flora av olika kollektivavtalade visstidsformer. Avtalen kan innebära att utrymmet för visstidsanställningar är mindre än vad som följer av lagen, att lagens regler kompletterats i något avseende, eller att lagen helt har ersatts av andra regler/visstidsformer.

Det tycks inte finnas några särskilda överenskomna målsättningar mellan parterna på något område att minska andelen visstidsanställda och åstadkomma fler tillsvidareanställningar motsvarande nämnda målsättningar beträffande heltidsarbete. De kollektivavtalade regleringarna tar sikte på att anpassa möjligheterna att anställa på visstid till de olika förutsättningarna och behoven inom olika branscher. Särskild uppmärksamhet har på vissa områden riktats mot att begränsa upprepade visstidsanställningar hos samma arbetsgivare. Exempelvis infördes 2012 inom kommun- och landstingssektorn, efter krav från den fackliga sidan, en begränsning i Allmänna bestämmelser avseende

²² SCB, Statistiska meddelanden, AM 110 SM 1501 (2015-02-24)

²³ Är det här okej? – en rapport om villkoren för visstids- och timanställda, Svenska Kommunalarbetsförbundet, 2014

²⁴ TCO granskar: 35 förslag för en bättre sjukförsäkring (2013-12-18)

upprepade visstidsanställningar. Begränsningen innebär att kombinationen av allmän visstidsanställning och vikariat får pågå högst tre år inom en femårsperiod innan anställningen övergår till en tillsvidareanställning, medan lagen sätter gränsen vid 2+2 år.

Det är inte särskilt vanligt förekommande att kollektivavtalen uttryckligen nämner visstidsanställda i samband med riktlinjerna för den lokala lönebildningen.²⁵ Det får överlag antas att alla anställda, oavsett anställningsform, omfattas av samma principer för lönesättning. Något annat skulle riskera att stå i strid med diskrimineringslagstiftningen. (En annan fråga kan vara om visstidsanställda omfattas av lönerevisionen. Av omfattnings- och tillämpningsreglerna för lönebildningsavtalet för tjänstemän mellan Livsmedelsföretagen och Unionen samt Sveriges Ingenjörer framgår att avtalet inte gäller för tjänstemän som har en tidsbegränsad anställning, såvitt inte anställningen varat fortlöpande under minst sex månader. I avtalet mellan Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation (BAO) och Finansförbundet framgår att visstidsanställd som inte varit med i lönerevisionen ska vid förnyad anställning vara föremål för särskild löneöversyn.)

I de centrala och lokala protokollsanteckningarna, som är en bilaga till huvudöverenskommelsen (HÖK) mellan Sveriges Kommuner och Landsting (SKL)/Arbetsgivarförbundet Pacta och Svenska Kommunalarbetareförbundet påpekas särskilt att löneavtalets principer för lönesättning omfattar alla medarbetare och att samma lönepolitiska grunder gäller för de anställda oberoende av anställnings- eller avlöningsform. I de andra huvudöverenskommelserna finns ingen sådan skrivning.

2.4.8 Partsgemensamt utvecklingsarbete

Utvecklingen mot allt mer av lokala inslag i lönebildningen, med mindre av individgarantier och mer av individuell och differentierad lönesättning, medför att förbundsparterna såväl utvecklar riktlinjer eller stöd i övrigt för det lokala arbetet som finner former för att följa upp vad som sker lokalt.

Under flera avtalsrörelser har tillsatts arbetsgrupper på många områden för att utveckla formerna för lönebildningen, ofta med uttryckligt uppdrag att utveckla just de lokala inslagen. Så också under avtalsrörelsen 2013. Exempelvis tillsatte Trä- och Möbelföretagen och GS – Facket för skogs-, trä- och grafisk bransch en arbetsgrupp syftande till att uppmuntra de lokala parterna att utveckla införandet av lokala löneavtal på företagsnivå. Andra exempel på överenskommelser om arbetsgrupper för att utveckla olika aspekter av lönebildningen är dem som träffades av Svensk Handel och Handelsanställdas förbund, Visita och Hotell- och restaurangfacket, HRF, Svenska Kyrkans arbetsgivarorganisation och en rad fackliga organisationer (bland annat Svenska Kommunalarbetareförbundet och Kyrkans Akademikerförbund) samt Stål och Metall Arbetsgivarförbundet och IF Metall.

Inom offentlig sektor träffades till exempel en överenskommelse mellan Sveriges Kommuner och Landsting (SKL)/Arbetsgivarförbundet Pacta och Lärarförbundets och Lärarnas Riksförbund om att partsgemensamt verka för en utveckling av lönebildning och lönesättning i skolan i enlighet med Löneavtalet. Likaså har SKL/Pacta och OFR:s förbundsområde Allmän kommunal

²⁵ Här avses inte frågan huruvida visstidsanställda ingår i beräkningsunderlaget för att beräkna löneutrymmet.

verksamhet tagit fram ett gemensamt stöd till den lokala lönebildningen. Inom den statliga sektorn pågår inom ramen för det så kallade Partsrådet ett parts-gemensamt utvecklingsarbete till stöd för bland annat lokal lönebildning.

Inom ramen för bussbranschavtalet mellan Bussarbetsgivarna och Svenska Kommunalarbetareförbundet träffades i avtalsrörelsen 2013 en överenskommelse om att under avtalsperioden kunna inleda försök med individuell lönesättning för bussförare. Bussförarna löner bestäms normalt av löneplaner med lönegrupper med centralt fastställda belopp. För att inleda försök krävs en lokal överenskommelse.

I det avtal som Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation (BAO) och Finansförbundet träffade i år ingick bland annat en överenskommelse om att bygga vidare på det partsgemensamma arbetet om lika lön för lika arbete som tidigare inletts med ett arbete om lika lön för likvärdigt arbete. Det ska ske när de lokala parterna bedömer att arbetet med lika lön för lika arbete har blivit etablerat. I lokala arbetsgrupper ska parterna, utifrån diskrimineringslagens krav, ta fram en metod som ska ligga till grund för lönekartläggningen vid jämförelser mellan kvinnodominerade arbeten och andra arbeten som inte är kvinnodominerade men som bedöms likvärdiga. Osakliga löneskillnader ska åtgärdas i de ordinarie lönerevisionerna.

Beträffande frågor om befattningssegregering och den könsuppdelade arbetsmarknaden kan också vissa partsgemensamma initiativ nämnas. Ovan hänvisades till åtgärder som vidtas beträffande kompetensutveckling i detta avseende. Som andra typer av åtgärder för att främja ett mer jämställt arbetsliv kan nämnas exempel från två traditionellt manliga områden, målar- respektive byggbranschen. Målaremästarnas Riksförening och Svenska Målarförbundet kom 2013 överens om att tillsätta en gemensam arbetsgrupp angående tillgången till tillfredsställande lunch- och omklädningsrum, där bland annat kvinnliga målars situation nämns särskilt. Vidare lanserade nyligen Svenska Byggnadsarbetareförbundet och Byggcheferna en kampanj för en mer jämställd byggbransch där avsikten är att arbeta för förbättrade attityder och mot fördomar, genom information, utbildning och opinionsbildning.

2.5 Summering

I takt med allt större inslag av individuell lönesättning har riktlinjerna om sakliga kriterier och åtgärder för mer jämställda löner i de centrala kollektivavtalen utvecklats. Förbundsavtalen har i viss omfattning kommit att återspegla vad som följer av särskilt diskrimineringslagstiftningen. Genomgående innebär eller förutsätter de centrala avtalen att lönesättningskriterierna ska vara transparenta och kommuniceras med medarbetarna, inslag av individuella samtal om lönen eller individuell återkoppling blir vanligare.

Vi har undersökt om de centrala avtal som ger de lokala parterna rätt att bestämma över hela eller delar av fördelningen av löneutrymmet innehåller vad som kan bedömas vara viktiga komponenter för lokala parter arbete med lönefrågor ur ett jämställdhetsperspektiv. Samtliga avtal innehåller åtminstone mer grundläggande sådana komponenter, i övrigt är resultatet något mer varierande.

Sakliga lönesättningskriterier

Avtalens grundläggande lönesättningskriterier, om arbetets svårighetsgrad och individens sätt att utföra det, är könsneutrala. I övrigt innebär avtalens riktlinjer för lönesättningen ur jämställdhetssynpunkt genomgående krav på saklighet. Kraven uttrycks på lite olika sätt. Ett mindre antal avtal nämner inte förhållandet mellan kvinnors och mäns löner specifikt utan anger endast krav om en saklig lönesättning mer allmänt. Avtalen nämner ofta ”marknaden”, i betydelsen arbetsgivarens möjligheter att rekrytera och behålla arbetstagare med nödvändig kompetens, som ett kriterium för lönesättningen. Om parterna i de avtal där detta inte nämns därmed avsett att marknaden inte ska vara ett kriterium för lönesättning är oklart.

Samband mellan lönekartläggning/analys och lönerevision

Avtal med konstruktion 1–6 innehåller riktlinjer för lönerevisionen, vilka genomförs som en lokal förhandling eller genom samtal med de enskilda arbetstagarna som följs upp med den lokala fackliga parten efteråt. Ett relativt stort antal avtal föreskriver att någon form av lönekartläggning och analys, eller motsvarande, ska göras. Bland dessa föreskriver flertalet att det ska ske inför eller i samband med lönerevisionen. Bland de avtal som föreskriver någon form av lönekartläggning med mera anges i ganska många hur resultatet ska omhändertas, ett antal avtal är dock tysta på den punkten. Huruvida kostnaden för att åtgärda osakliga skillnader ska belasta löneutrymmet framgår sällan av avtalens ordalydelse.

Kompetensutveckling

Avtal om kompetensutveckling är vanligt förekommande. Flertalet av dessa behandlar frågorna mer allmänt, utan särskilda skrivningar ur jämställdhetssynpunkt. Några avtal tar upp kompetensutvecklingens betydelse för att få till stånd en mer jämn könsfördelning i olika befattningar. Vissa avtal framhåller att kvinnor och män ska ha lika möjligheter till kompetensutveckling. Ett mindre antal avtal innehåller riktlinjer om kompetensutveckling för föräldralediga i samband med återkomst i arbete.

Föräldralediga

Många avtal innehåller riktlinjer som innebär att föräldralediga ska omfattas av lönerevisionen eller i vart fall inte ska ha en ogynnsam löneutveckling, ska uppmärksammas i samband med lönerevision eller dylikt. Ett förhållandevis stort antal avtal anger inte om föräldralediga ska omfattas av lönerevisionen och avtalen tycks inte innehålla några uttryckliga skrivningar om att föräldralediga ska omfattas av lönekartläggning och analys. På basis av ett avtal mellan Svenskt Näringsliv och LO finns för LO-förbunden överenskommer om föräldraförsäkring som ska komplettera den allmänna försäkringen. Även på tjänstemannasidan är någon form av kompletterande föräldraförsäkring eller föräldralön vanlig. Inom kommuner, landsting och inom staten finns också avtal om kompletteringar till den allmänna föräldraförsäkringen.

Frågor om heltid, ökad sysselsättningsgrad och visstid

Deltidsarbete är särskilt vanligt förekommande inom vissa, kvinno-dominerande yrken och sektorer. Inom handeln och i kommun- och landstingssektorn har parterna kommit överens om målsättningar att öka heltidsarbetet, möjliggöra högre sysselsättningsgrader och minska deltidsarbetet. Det finns inga motsvarande uttalade partsgemensamma

målsättningar att minska andelen visstidsarbetande och öka tillsvidareanställningarna, men regleringar särskilt i syfte att begränsa upprepade visstidsanställningar hos samma arbetsgivare förekommer.

Finns det ett samband mellan avtalskonstruktionen och avtalens utformning i jämställdhetshänseende?

Avtalen med avtalskonstruktion 1-6 innehåller genomgående riktlinjer för lönesättningen ur jämställdhetssynpunkt. Riktlinjernas innehåll, med avseende på detaljeringsgrad, preciseringar och omfattning, varierar från avtal till avtal. Möjligen kan hävdas att avtalen med konstruktion 1–3, särskilt konstruktion 1, innehåller något mer utförliga riktlinjer för den lokala lönesättningen. Enligt dessa avtal bestäms lönerna antingen genom förhandling mellan de lokala parterna eller i samtal mellan chef och medarbetare. Inte minst kan avtalen med lönesamtalsmodell innehålla något mer utförliga skrivningar, men det avser då primärt de processuella reglerna för hur samtalen ska gå till. Riktlinjerna ur just jämställdhetssynpunkt kan vara väl så utförliga i avtal med konstruktion 4-6. Avtal med konstruktion 7 innehåller naturligt nog inga särskilda riktlinjer för den lokala lönesättningen. Såvitt Medlingsinstitutet kunnat se innehåller de inte heller några särskilda riktlinjer för lönekartläggning och analys kopplat till lönerevisionen.

Avslutande kommentarer

Att de centrala avtalens riktlinjer för de lokala parterna är utformade på olika sätt är inte konstigt. Det handlar om många avtal, för arbetare respektive tjänstemän, inom olika branscher med olika behov och förutsättningar. Överlag löper som Medlingsinstitutet tidigare framhållit ett krav på saklighet som en röd tråd i de riktlinjer som centrala parter ger för den lokala lönesättningen. Det är svårt att ur jämställdhetssynpunkt peka på några särskilda frågetecken för vad avtalen faktiskt innehåller. I kapitel 5 finns en diskussion om några frågeställningar som redovisningen i detta kapitel väcker.

3 Löneutveckling för olika yrken

Hur förändras yrkens löneläge i förhållande till varandra på den svenska arbetsmarknaden? Möjliga svar på den frågan kan man få genom att studera hur löneutvecklingen varit i procent för olika yrken eller hur yrkens placering i en ranking av lönenivån förändras över tid.

Medlingsinstitutet har studerat förändringar av grundlönen inom yrken i privat sektor, kommuner och landsting samt staten mellan 2008 och 2013. Lönestrukturstatistiken innehåller ingen information om avtalsområden utan redovisar löner efter yrke och sektor. I kapitel 4 görs ett försök att koppla löneutvecklingen till avtalskonstruktion. I detta kapitel studeras kombinationer av yrke och sektor, totalt 501 observationer.

I listan över de 20 högst avlönade yrkena år 2013 är hälften manligt dominerade, nio är könsbalanserade och ett är kvinnligt dominerat. Det visar sig att av de tjugo högst avlönade yrkena år 2008 finns 15 kvar på ”topplistan” också år 2013.

I listan över de 20 lägst avlönade yrkena är 15 kvinnligt dominerade, fyra manligt dominerade och ett könsbalanserat. Bland de yrken som hade lägst lön 2008 finns 13 kvar på listan år 2013.

Så kallade strukturella effekter och förändringar i urvalet av de undersökta arbetsgivarna kan påverka det genomsnittliga måttet på löneutvecklingen. Ett sätt att rensa för dessa effekter är att studera löneutvecklingen för gruppen identiska individer mellan åren.

Om man studerar löneutvecklingen för identiska individer har den tiondel av yrkena som haft bäst löneutveckling vid en jämförelse mellan 2008 och 2013 ökat sin lön en och en halv gånger mer än den tiondel av yrkena som haft sämst löneutveckling. Det är könsbalanserade tjänstemannayrken i privat sektor eller staten som i huvudsak är representerade bland de yrken som haft högst löneökning, medan det är manligt dominerade arbetaryrken i privat sektor som är mest representerade bland dem som haft lägst.

3.1 Analys utifrån den officiella lönestatistiken

Medlingsinstitutet är statistikansvarig myndighet för den officiella lönestatistiken. Lönestrukturstatistiken, som är en årlig undersökning, ingår i den officiella lönestatistiken.

I detta kapitel jämförs löneutveckling för olika yrken inom privat sektor, kommuner och landsting samt staten. Löneutvecklingen studeras genom en jämförelse mellan år 2008 och 2013 med hjälp av lönestrukturstatistiken. Genomgående kommer måttet grundlön per månad att användas. På det viset elimineras effekter av löneförändringar som beror på förändringar i rörliga lönekomponenter.

Lönestrukturstatistiken baseras på individuppgifter. Syftet med statistiken är att ge jämförbar information om lönestrukturen på arbetsmarknaden. Med hjälp av lönestrukturstatistiken kan frågor rörande lönenivå, lönestruktur och löneutveckling analyseras. Den används till exempel som underlag för Medlingsinstitutets olika jämförelser av kvinnors och mäns löner.

Lönestrukturstatistiken är en årlig undersökning. För privat sektor genomförs en urvalsundersökning (se fördjupningsruta om lönestrukturstatistiken) och offentlig sektor totalundersöks. Mätperioden är september för privat sektor och staten samt november för kommuner och landsting.

Den årliga statistiken för hela ekonomin publiceras i juni året efter insamlingsåret. Timlöner för arbetare har räknats om till månadslöner. Lönestrukturstatistiken innehåller uppgifter om bland annat lön, kön, ålder, arbetstid, yrke enligt Svensk Standard för yrkesklassificering (SSYK) och näringsgren.

Lönestrukturstatistiken

Undersökningen är en totalundersökning för kommuner, landsting och staten. För privat sektor är lönestrukturstatistiken en urvalsundersökning, som omfattar cirka 50 procent av det totala antalet anställda i privat sektor. Urvalet, bestående av cirka 8 400 företag, organisationer och stiftelser år 2013, dras genom ett obundet slumpmässigt urval. Urvalet stratifieras efter företagsstorlek (7 storleksklasser) och näringsgren (62 näringsgrensgrupper).

Under perioden 2008–2013 varierade andelen matchade företag i privat sektor, som ingår i urvalet vid två på varandra följande år, mellan 44 och 62 procent. Andelen matchade företag minskade år 2008 beroende på att en ny näringsgrensindelning infördes detta år, vilket påverkade stratifieringen i urvalet. För andelen individer som återfanns i samma yrke och hos samma arbetsgivare två på varandra följande år varierade motsvarande siffra mellan 62 och 72 procent. Det är främst små och medelstora företag som byts ut i undersökningen, eftersom företag som har minst 500 anställda alltid undersöks och är med varje år.

För anställda i kommuner, landsting och staten utgörs *grundlönen* av fast lön inklusive fasta lönetillägg. För anställda i privat sektor ingår dessutom prestationslön och ackordslön (rörlig lön).

I *månadslönemåttet*, som inte används i denna rapport, ingår förutom grundlön, även ob-/skifttillägg samt tillägg för risk, smuts och dylikt, jour- och beredskapsersättning, förmåner, väntetids- och restidsersättning utanför ordinarie arbetstid samt helglön för arbetare. Löner för deltidstjänstgörande har räknats om till att motsvara lön för heltidstjänstgöring. Lönestrukturstatistiken innehåller däremot inte någon information om avtalstillhörighet för den anställde, ej heller information om bonus eller så kallade engångsbelopp.

År 2004 påbörjades insamling av yrke enligt Svensk Standard för yrkesklassificering (SSYK). Den högsta nivån i klassificeringen kallas yrkesområde och placerar yrken i tio grupper. Indelningen i 114 *yrkesgrupper* kallas 3-siffernivån, det vill säga att det är tre siffror i koden för varje yrkesgrupp. Variabeln yrke, den så kallade 4-siffernivån, är indelad i 355 olika yrken.

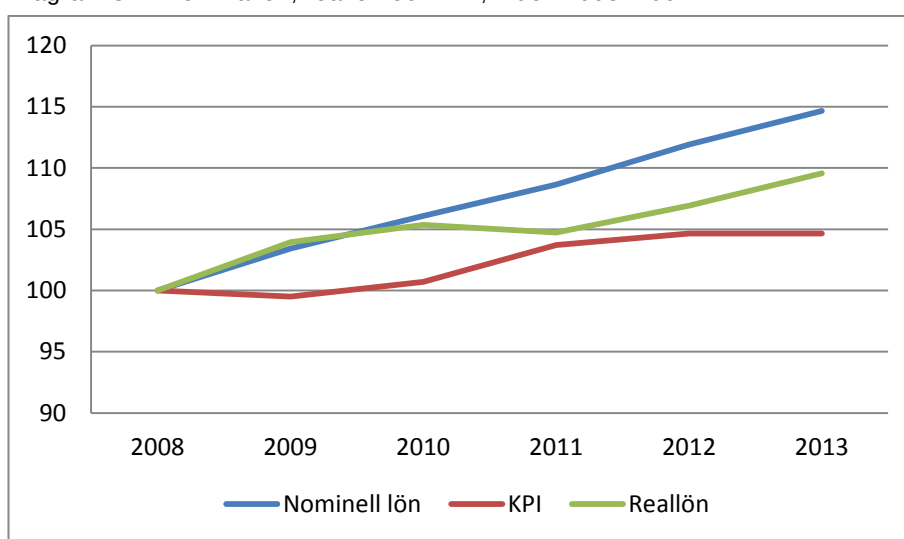
Då undersökningen består av urval för privat sektor bör jämförelser mellan enstaka år göras med försiktighet eftersom företag byts ut mellan åren. Lönenivån för ett och samma yrke kan variera mellan olika företag exempelvis på grund av olika produktivitet. Detta medför att skattningen av genomsnittslönen för ett visst yrke är beroende av vilka företag som ingår i urvalet.

Vidare ska påpekas att statistiken även är känslig för när de avtalsmässiga höjningarna sker samt för om de nya lönerna har hunnit betalas ut vid mättillfället.

3.2 Löneökning 2009–2013, nominellt och realt

Även konjunkturlönestatistiken är en del av den officiella lönestatistiken. Den används oftast för att mäta löneökningstakt. Konjunkturlönestatistiken tas fram månadsvis och löneförändringen för ett enskilt år baseras alltså på ett genomsnitt av förändringen för årets 12 månader. Den genomsnittliga löneökningstakten under åren 2009–2013 uppgick till 2,8 procent per år enligt konjunkturlönestatistiken. Det innebär att lönenivån 2013 var 14,7 procent högre än nivån 2008 (**diagram 3.1**). I reala termer, det vill säga när hänsyn tagits till inflationen, steg lönerna med i genomsnitt 1,9 procent per år 2009–2013. Därmed var den reala lönenivån 2013 närmare 10 procent högre än 2008.

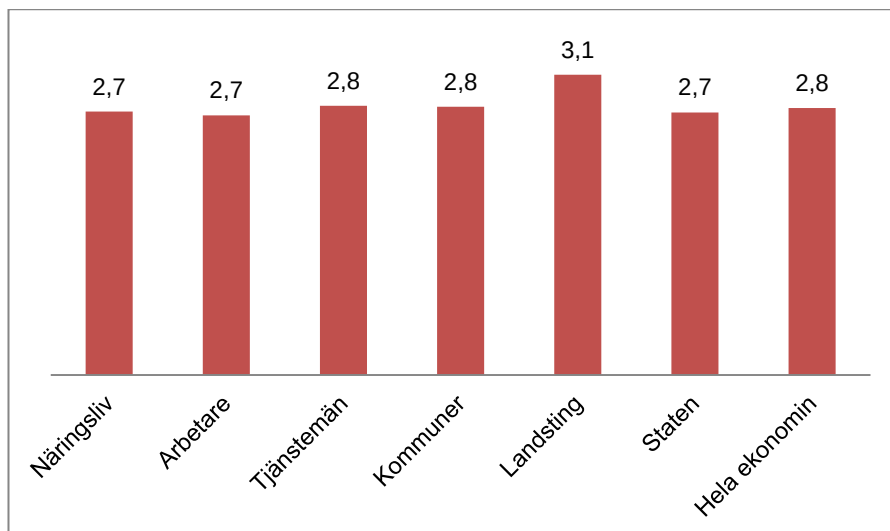
Diagram 3.1 Nominallön, reallön och KPI, index 2008=100



Källor: Konjunkturlönestatistiken, Medlingsinstitutet och SCB

Om man ser på löneutvecklingen uppdelat på sektorer och på arbetare och tjänstemän i privat sektor är skillnaderna genomgående små. Den största avvikelser från den genomsnittliga löneökningstakten på 2,8 procent återfinns i landstingen (**diagram 3.2**). Den högre löneökningstakten i landstingen kan troligen delvis förklaras med en ändrad sammansättning av arbetskraften, där högavlönade arbetstagare som till exempel läkare blivit fler.

Diagram 3.2 Genomsnittlig årlig löneökning 2009-2013, procent



Källor: Konjunkturlönestatistiken, Medlingsinstitutet

Lönestrukturstatistiken, som denna rapport i övrigt bygger på, kan också användas för att räkna fram förändringstal genom att dividera genomsnittslöner för två på varandra följande år. Dessa förändringstal bygger dock som tidigare nämnts enbart på två enskilda månadsobservationer respektive år. Såväl konjunkturlönestatistiken som lönestrukturstatistiken påverkas av strukturella förändringar såsom ändrad sammansättning av arbetskraften.

Den genomsnittliga löneökningstakten uppmätt enligt lönestrukturstatistiken var 2,5 procent per år under perioden 2009–2013, det vill säga något lägre än de 2,8 procent som uppmättes enligt konjunkturlönestatistiken. Den uppmätta genomsnittliga grundlönen 2013 var enligt lönestrukturstatistiken 13,1 procent högre än nivån 2008. Enligt konjunkturlönestatistiken var nivån 14,7 procent högre.

3.3 Lönestruktur och utveckling – val av metod

En analys av lönestrukturen och dess utveckling över tid kan göras på flera olika sätt. Ett enkelt sätt att studera förändringar i lönestrukturen är att rangordna yrkena efter genomsnittslönen och sedan följa förändringen i rangordningen (se avsnitt 3.5).

Ett vedertaget sätt att studera yrkens löneförändringar i förhållande till varandra är att jämföra den procentuella löneutvecklingen. Detta görs i det följande dels genom att jämföra den genomsnittliga utvecklingen för yrkena (avsnitt 3.6), dels genom att jämföra utvecklingen för identiska individer i respektive yrke (avsnitt 3.7).

En observerad löneförändring mätt med lönestrukturstatistiken kan bero på olika faktorer. En är löneutveckling som direkt följd av löneförhandlingar. En annan är strukturella förändringar, som till exempel att sammansättningen inom olika yrkesgrupper har förändrats, vilket påverkar lönesumman och därmed den beräknade genomsnittliga lönen.

Strukturella förändringar kan påverka löneutvecklingen både uppåt och nedåt. Exempelvis kan en ökning av antalet sysselsatta påverka genomsnittslönen nedåt, om de nyanställda har fått en lön som är lägre än genomsnittet på arbetsplatsen. Det omvända gäller om antalet anställda minskar på en arbetsplats och om de som slutat haft en lägre lön än genomsnittet. Genomsnittslönen kan även påverkas uppåt av att

rekryteringarna av högtbildad personal ökar, om dessa får en högre lön än genomsnittslönen.

Strukturella förändringar kan rensas bort när lönenivåer ska jämföras mellan olika tidpunkter. En metod för att mäta löneutveckling som direkt följd av löneförhandlingar är att mäta ökningstakten för så kallade ”identiska individer”. Detta för att beräkna löneutvecklingen för dem som varit anställda båda åren, vilket i huvudsak är den grupp som deltagit i central/lokal lönerevision. För att rensa bort ovidkommande effekter brukar krav ställas på att individen till exempel har samma arbetstidsomfattning och samma arbetsuppgifter inom samma företag de jämförda åren.

3.4 Löner i olika yrken

Indelningen i yrken följer svensk standard för yrkesklassificering, SSYK 96, som har 355 undergrupper i den så kallade firsiffriga nivån. I varje undergrupp ingår yrken som ansetts ligga nära varandra, men indelningen blir med nödvändighet något grov i flera fall.

Det finns även en obalans inom SSYK 96 vad gäller klassificeringen av yrken. Ett exempel på denna obalans är att det finns 27 olika koder för maskinoperatörer (inom yrkesområde 8), att jämföra med en kod för yrket undersköterska (inom yrkesområde 5). Men det finns även kvinnodominerade yrken som är uppdelade på flera olika koder. Ett exempel är sjuksköterskor. För sjuksköterskor finns separata koder för bland annat akut-, barn-, distrikts-, operations-, geriatrik- och röntgensjuksköterskor. Dessutom kan man notera att det endast finns en yrkeskod för samtliga läkare, oavsett nivå eller specialisering.

SSYK 96 tenderar att ha en mer detaljerad indelning med mer specifika yrkestitlar för manligt dominerade yrken än för kvinnligt dominerade. Denna obalans kan påverka den uppmätta löneskillnaden mellan kvinnor och män.

Från och med 2014 års insamling kommer en reviderad klassificering, SSYK 12, att användas. I SSYK 12 har yrkeskoderna moderniserats. I avsnitt 1.2 i ”Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2013?” går det att läsa mer om SSYK²⁶.

Inledningsvis studeras i avsnitt 3.5 de genomsnittslöner som beräknats utifrån lönestrukturstatistiken. Totalt ingår 501 kombinationer av yrken och sektorer²⁷. Yrken med för få observationer eller där skattningen av lönenivån är för osäker har uteslutits.

En analys av genomsnittslöner fångar som tidigare nämnts inte upp strukturella förändringar av arbetskraftens sammansättning. Genom att i stället studera identiska individer grupperade efter yrke kan man undvika att resultatet påverkas av sådana strukturella förändringar i arbetskraftens sammansättning. I den analysen ingår 385 kombinationer av yrken och sektorer där minst 100 identiska individer inom samma yrke och arbetsgivare identifierats både 2008 och 2013.

Den urvalsrotation som tidigare beskrivits i avsnitt 3.1 kan också påverka måttet på löneökningstakten för identiska individer eftersom anställda i större företag fångas upp i större utsträckning än anställda i företag med mindre än 500 anställda.

²⁶ Går att ladda ned från webbplatsen www.mi.se.

²⁷ De 501 möjliga yrkena fördelar sig på 287 i privat sektor, 110 i kommuner och landsting och 104 i staten..

3.5 Rankning av yrken efter lön

Ett enkelt sätt att studera lönerörlighet är rangordna yrkena efter den genomsnittliga grundlönen och sedan studera förändringar i rangordningen.

3.5.1 De högst avlönade yrkena år 2013

I **tabell 3.1** presenteras de yrken som har högst genomsnittlig grundlön per månad år 2013.

Tabell 3.1 Högst rankade yrken efter grundlön 2013

Rankning 2013	Yrke (SSYK-kod inom parentes)	Sektor*	Genomsnittlig grundlön 2013	Förändring i rankning 2008–2013	Förändring grundlön i kronor	Andel kvinnor
1	Värdepappersmäklare (3411)	P	93 300	0	6 600	17
2	Högre ämbetsmän och politiker (1110)	S	91 700	0	12 600	44
3	Verkställande direktörer, verkschefer m.fl. (1210)	P	83 100	0	11 700	16
4	Läkare (2221) PR	P	69 900	0	4 900	49
5	Högre ämbetsmän och politiker (1110)	K/L	64 600	2	11 000	45
6	Chefstjänstemän i intresseorganisationer (1120)	P	63 400	40	23 400	29
7	Flygledare (3144) ST	S	61 000	17	13 800	42
8	Forsknings- och utvecklingschefer (1237)	P	61 000	-3	2 500	19
9	Driftchefer inom finansiell verksamhet, fastighetsbolag, företagstjänster med mera (1225)	P	60 700	-3	5 800	20
10	Ekonomichefer och administrativa chefer (1231)	P	60 400	5	10 500	48
11	It-chefer (1236)	P	59 700	2	8 800	21
12	Reklam- och pr-chefer (1234)	P	58 700	0	7 800	58
13	It-chefer (1236)	S	58 200	7	10 400	30
14	Piloter m.fl. (3143)	P	58 100	-5	6 400	3
15	Verkställande direktörer, verkschefer m.fl. (1210)	K/L	58 000	11	11 300	56
16	Ekonomichefer och administrativa chefer (1231)	S	57 300	6	9 600	58
17	Försäljnings- och marknadschefer (1233)	P	57 100	-7	5 700	22
18	Verksamhetschefer inom utbildning (1227)	S	57 100	-10	4 900	40
19	Verksamhetschefer inom offentlig förvaltning med mera (1226)	S	57 100	0	9 200	43
20	Personalchefer (1232)	S	57 000	1	9 200	69

Källa: Lönestrukturstatistiken, Medlingsinstitutet

*P= privat sektor, K/L= kommuner och landsting och S=staten

Av tabellen framgår att värdepappersmäklare i privat sektor har den högsta genomsnittslönen, med 93 300 kronor per månad. Det 20:e yrket i rankningen är personalchefer med en genomsnittslön på 57 000 kronor per månad. Skillnaden mellan den högsta lönen och den 20:e i rankningen är alltså 36 300 kronor. Spridningen i genomsnittslön mellan de 20 yrkena är med andra ord relativt stor. Eftersom det rör sig om genomsnittslöner kan också spridningen mellan individerna inom ett yrke vara stor.

I den femte kolumnen redovisas förändringen av yrkets rankning mellan år 2008 och 2013. Man finner att fem yrken gått upp bland de 20 högst avlönade. Det yrke som haft den största rörligheten är ”Chefstjänstemän i intresseorganisationer” i privat sektor som gått upp 40 placeringar i rankningen. Näst störst rörlighet har ”Flygledare” inom staten som rört sig 17 placeringar.

I kolumnen näst längst till höger är förändringen i kronor mellan år 2008 och 2013 presenterad. Av kolumnen framgår att ”Chefstjänstemän i intresseorganisationer” i privat sektor haft den största förändringen i kronor av yrkena på listan, med 23 400 kronor per månad.

I kolumnen längst till höger är andelen kvinnor år 2013 redovisad. Av kolumnen framgår att hälften av yrkena i listan över de högsta grundlönerna har en könsbalanserad sammansättning (mellan 40 till 60 procent av endera kön). Endast ett yrke är kvinnligt dominerat, ”Personalchefer” inom staten. Övriga nio yrken har en manligt dominerad sammansättning.

3.5.2 De lägst avlönade yrkena år 2013

I **tabell 3.2** presenteras de yrken som har lägst genomsnittlig grundlön 2013. Av tabellen framgår att det yrke som definieras som ”Croupierer m.fl.” i privat sektor har den lägsta genomsnittliga grundlönen med 18 500 kronor. Yrkesbeteckningen kan uppfattas som något missvisande eftersom även personal som exempelvis sköter verksamhet i samband med bingo ingår i yrket.

Det yrke som definieras som ”Kaféförståndare” i privat sektor har den näst lägsta lönen med 19 100 kronor. Yrkesbeteckningen kan även här uppfattas som något missvisande eftersom också kafébiträden ingår i yrket.

Spridningen mellan de 20 lägsta genomsnittslönerna är 2 800 kronor. Spridningen är alltså betydligt mindre än i tabell 3.1 och därmed krävs mindre förändringar i genomsnittslönen för att påverka rankningen.

I kolumn fem är förändringen av yrkets rankning mellan åren 2008 och 2013 beräknad. Man finner att sju yrken fallit ned bland de 20 lägst avlönade.

Det yrke i tabellen som haft den största rörligheten är ”Vaktmästare m.fl.” i privat sektor som fallit 72 placeringar i rankningen. De övriga två yrkena är ”Tapetserare” och ”Croupierer m.fl.” i privat sektor som fallit 66 respektive 54 placeringar.

I kolumnen näst längst till höger är löneförändringen inom yrket mellan år 2008 och 2013 beräknad. Av beräkningen framgår att ”Kaféförståndare” haft den största förändringen i genomsnittlig lön, med 3 200 kronor per månad. Sämst utveckling av den genomsnittliga lönen hade ”Croupierer m.fl.” i privat sektor, där genomsnittslönen sjönk med 1 700 kronor. Det innebär inte nödvändigtvis att ”Croupierer m.fl.” som personer fått lägre lön utan beror snarare på strukturella förändringar inom yrket. En orsak skulle till exempel kunna vara att äldre med högre lön lämnat yrket och ersatts av yngre med lägre lön.

I kolumnen längst till höger är andelen kvinnor år 2013 beräknad. Av kolumnen framgår att merparten (15 stycken) av yrkena i listan har en kvinnligt dominerad sammansättning (mer än 60 procent kvinnor i yrket). Endast ett yrke har en balanserad sammansättning. Övriga fyra yrken har en manligt dominerad sammansättning.

Tabell 3.2 Lägst rankade yrken efter grundlön år 2013

Rankning 2013	Yrke (SSYK-kod inom parentes)	Sektor	Genomsnittlig grundlön 2013	Förändring i rankning 2008-2013	Förändring grundlön i kronor	Andel kvinnor
482	Barnskötare m.fl. (5131)	K/L	21 300	-2	2 200	85
483	Husdjursuppfödare och husdjurskötare (6121)	P	21 200	-9	2 000	68
484	Hotell- och kontorsstädare m.fl. (9122)	S	21 100	9	2 700	91
485	Hotell- och kontorsstädare m.fl. (9122)	K/L	21 000	5	2 600	91
486	Övriga servicearbetare (9190)	P	20 900	-11	1 700	38
487	Butikskassörer, biljettförsäljare m.fl. (4211)	P	20 800	5	2 500	82
488	Köks- och restaurangbiträden (9130)	K/L	20 800	3	2 400	92
489	Hotell- och kontorsstädare m.fl. (9122)	P	20 800	5	2 400	76
490	Vaktmästare m.fl. (9142)	P	20 700	-72	-100	40
491	Kioskföreståndare (5224)	K/L	20 700	6	2 600	87
492	Bank- och postkassörer (4212)	P	20 600	-46	300	71
493	Medhjälpare inom jordbruk, trädgård, skogsbruk och fiske (9210)	P	20 500	5	2 700	34
494	Vårdbiträden, personliga assistenter m.fl. (5133)	K/L	20 500	1	2 200	85
495	Övriga servicearbetare (9190)	K/L	20 400	1	2 200	71
496	Övrig säkerhetspersonal (5159)	K/L	20 300	3	2 500	66
497	Tapetserare (7435)	P	19 800	-66	-700	15
498	Övriga djuruppfödare och djurskötare (6129)	P	19 500	-11	700	63
499	Köks- och restaurangbiträden (9130)	P	19 400	1	2 300	58
500	Kaféföreståndare (5223)	P	19 100	1	3 200	77
501	Croupierer m.fl. (4213)	P	18 500	-54	-1 700	66

Källa: Lönestrukturstatistiken, Medlingsinstitutet

*P= privat sektor, K/L= kommuner och landsting och S=staten

3.5.3 Förändring av rankningen

Ett enkelt sätt att beskriva relativa löneförändringar är att studera yrkens förändring i lönerankningen. Det bör påpekas att om det råder små skillnader i lönenivåerna mellan olika yrken, så räcker det med små förändringar i lön för att uppnå relativt stora rörelser i rankningen. **Tabell 3.3** och **3.4** beskriver den största rörligheten uppåt och

nedåt i rankningen. Tabell 3.3 visar de 20 yrken som haft den största positiva förändringen i rankningen.

Tabell 3.3 Yrken med störst ökning i rankning av grundlön

Rankning 2013	Yrke (SSYK-kod inom parentes) samt sektor	Sektor*	Genomsnittlig grundlön 2013	Förändring i rankning 2008–2013	Förändring i kronor	Andel kvinnor
257	Möbelsnickare m.fl. (7421)	P	28 300	135	7000	28
158	Kontorssekreterare, läkarsekreterare m.fl. (4112)	S	33 200	133	9100	77
110	Byggnads- och brandinspektörer (3151)	P	36 500	94	9500	9
264	Övriga byggnadshantverkare (7139)	P	28 100	85	5500	1
310	Maskinoperatörer, te-, kaffe- och kakaoberedning (8277)	P	26 800	81	5400	41
130	Ingenjörer och tekniker inom gruvteknik och metallurgi (3117)	P	35 200	76	8300	12
268	Djursjukvårdare (3227)	S	27 900	56	4400	45
206	Sjuksköterskor, medicin/kirurgi (3231)	K/L	30 900	56	6100	94
150	Chefer för mindre företag inom handel, hotell och restaurang, transport och kommunikation (1314)	P	33 800	55	6900	37
403	Maskinoperatörer, bryggeri med mera (8278)	P	23 900	54	3900	27
278	Verktygssuppsättare (7223)	P	27 600	53	4500	8
175	Idrottsstränare, professionella idrottsutövare m.fl. (3475)	P	32 100	52	5800	38
124	Bil-, båt- och husvagnsförsäljare (5226)	P	35 400	51	6900	5
251	Kartingenjörer m.fl. (3118)	K/L	28 700	50	4700	41
387	Maskinoperatörer, gummiindustri (8231)	P	24 400	48	4000	28
103	Biologer (2211)	P	36 800	48	7200	60
357	Tråddragare m.fl. (8124) PR	P	25 300	47	4200	7
336	Boutredare (3432)	S	26 100	47	4600	90
92	Geologer, geofysiker m.fl. (2114)	P	38 000	47	7700	28
170	Lantmästare, trädgårdsingenjörer m.fl. (3211)	P	32 200	46	5600	31

Källa: Lönestrukturstatistiken, Medlingsinstitutet

*P= privat sektor, K/L= kommuner och landsting, S=staten

Yrkena i tabellen har avancerat mellan 135 och 46 placeringar. Förändringen för elva av dem är mindre än 6 000 kronor i månaden och endast fem har en genomsnittlig grundlön över 35 000 kronor i månaden. Det tyder på att lönespridningen är mindre vid lägre lönenivåer, vilket gör det lättare att avancera i rankningen. Av de yrken som rört sig mest uppåt är 13 mansdominerade, 4 är kvinnodominerade och 3 är könsneutrala. Det yrke som avancerat flest placeringar är ”Möbelsnickare”.

Tabell 3.4 visar de 20 yrken som tappat mest i rankningen.

Tabell 3.4 Yrken som tappat flest placeringar i rankning av grundlön

Rankning 2013	Yrke (SSYK-kod inom parentes) samt sektor	Sektor	Genomsnittlig grundlön 2013	Förändring i rankning 2008–2013	Förändring i kronor	Andel kvinnor
358	Inspicienter, revisitörer m.fl. (3476)	P	25 300	-63	1 300	49
296	Däckspersonal (8340)	S	27 200	-65	1 000	7
497	Tapetserare (7435)	P	19 800	-66	-700	15
337	Målare (7141)	P	26 000	-67	1 400	7
422	Skorstensfejare och saneringsarbetare (7143)	P	23 400	-68	800	17
261	Reseproducenter (3414)	P	28 200	-71	500	79
490	Vaktmästare m.fl. (9142)	P	20 700	-72	-100	40
477	Skräddare, modister och ateljésömmerskor (7431)	P	21 400	-74	200	84
285	Fotografer (3131)	P	27 500	-77	700	24
416	Maskinmekaniker, maskinmontörer och maskinreparatörer (7233)	S	23 600	-79	600	3
180	Distriktssköterskor (2235)	P	31 800	-80	-800	98
155	Avdelningschefer, vårdavdelning/mottagning (2232)	P	33 600	-80	-1 900	90
345	Text- och bildoperatörer m.fl. (7341)	P	25 800	-87	900	52
207	Musiker, sångare, dansare m.fl. inom underhållning (3473)	P	30 800	-87	-900	59
219	Militärer (110)	S	30 200	-93	-1 100	7
224	Chefer för mindre företag inom jordbruk, trädgård, skogsbruk och fiske (1311)	P	29 900	-99	-1 400	21
368	Inkasserare m.fl. (4215)	P	24 900	-103	300	65
419	Guider och reseledare (5113)	P	23 500	-105	-200	53
334	Ljud- och bildtekniker (3132)	P	26 200	-105	0	12
240	Optiker (3224)	P	29 000	-108	-1 900	92

Källa: Lönestrukturstatistiken, Medlingsinstitutet

*P= privat sektor, K/L= kommuner och landsting och S=staten

Yrkena i tabellen har tappat mellan 63 och 108 placeringar. Det yrke som haft den största förändringen är ”Optiker” i privat sektor, som fallit från plats 132 till 240.

Av de yrken som sjunkit mest i rankningen är 9 mansdominerade, 6 kvinnligt dominerade och 5 könsbalanserade.

Ett mönster som framgår av båda tabellerna, är att yrken inom yrkesområde 3²⁸ har stor rörlighet. Bland de yrken som tappat flest placeringar finns inte något yrke med en genomsnittslön över 35 000 kronor i månaden. Av yrkena i de båda tabellerna 3.3 och 3.4 har alla flyttat sig mer än 46 placeringar i rankingslistan.

3.6 Genomsnittlig förändringstakt i procent

Ett vanligt sätt att studera yrkens löneförändringar i förhållande till varandra är som tidigare beskrivits att jämföra deras procentuella löneutveckling.

²⁸ I yrkesområde 3 ingår arbete som kräver kortare högskoleutbildning.

I **tabell 3.5** presenteras dels den procentuella utvecklingen av genomsnittlig grundlön för respektive yrke, dels utvecklingen för identiskt matchade individer mellan 2008 och 2013 inom yrket.

Tabell 3.5 Yrken efter störst procentuell löneutveckling av genomsnittlig grundlön mellan 2008 och 2013

Yrke (SSYK-kod inom parentes)	Sektor*	Löneutveckling i procent per yrke	Löneutveckling i procent per yrke identiska individer	Grundlön 2013	Andel kvinnor	Antal individer 2013
Kontorssekreterare, läkarsekreterare m.fl. (4112)	S	37,9	16,5	33 200	77	680
Möbelsnickare m.fl. (7421)	P	32,8	12,5	28 300	28	1800
Ingenjörer och tekniker inom gruvteknik och metallurgi (3117)	P	30,9	15,2	35 200	12	1 300
Domare (2422)	S	30,3	30,1	49 700	59	1 500
Tandläkare (2222)	P	29,7	20,8	47 300	64	1 100
flygledare (3144)	S	29,3	30,4	61 000	42	750
Chefer för mindre företag inom handel, hotell och restaurang, transport och kommunikation (1314)	P	25,5	15,6	33 800	37	14900
Geologer, geofysiker m.fl. (2114)	P	25,5	19,6	38 000	28	680
Sjuksköterskor, medicin/kirurgi (3231)	K/L	24,8	16,2	30 900	94	4 000
Bil-, båt- och husvagnsförsäljare (5226)	P	24,2	33,6	35 400	5	4500
Verkställande direktörer, verkschefer m.fl. (1210)	K/L	24,1	19,7	58 000	56	640
Ekonomichefer och administrativa chefer (1231)	K/L	22,4	18,6	54 500	40	360
Övriga hälso- och sjukvårdsspecialister (2229)	K/L	21,9	15,5	35 900	72	630
Boutredare (3432)	S	21,4	19,2	26 100	90	1300
Ekonomichefer och administrativa chefer (1231)	P	21,1	18,1	60 400	48	12 100
Transportassistenter (4132)	P	20,9	15,2	30 100	32	5800
Övriga chefer inom specialområden (1239)	K/L	20,7	18,5	42 800	48	410
Högre ämbetsmän och politiker (1110)	K/L	20,5	19,7	64 600	45	2100
Ekonomichefer och administrativa chefer (1231)	S	20,1	21,6	57 300	58	410
Maskinoperatörer, läkemedelsindustri och hygienteknisk industri (8221)	P	19,9	14,1	26 700	37	4 100

Källa: Lönestrukturstatistiken, Medlingsinstitutet

*P= privat sektor, K/L= kommuner och landsting, S=staten

Utvecklingen av den genomsnittliga grundlönen i genomsnitt i procent för yrkena i tabell 3.5 varierar mellan 19,9 och 37,9²⁹ Yrkena ”Kontorssekreterare” i staten, samt ”Möbelsnickare m.fl.”, och ”Ingenjörer och tekniker inom gruvteknik och metallurgi” inom privat sektor har haft högst genomsnittlig löneutveckling mellan 2008 och 2013. Dessa tre yrken har haft en ökningstakt över 30 procent. För dessa yrken är den genomsnittliga löneutvecklingstakten för identiska individer emellertid betydligt lägre.

²⁹ Kolumn 3.

Detta kan bero på att den genomsnittliga förändringen i grundlön påverkats av förändringar i sammansättningen inom yrket.

Löneutvecklingen i procent för identiska individer i tabellen varierar mellan 12,5 och 33,6.

För yrkena ”Domare” och ”Flygledare” i statlig sektor visar de olika måtten för löneutveckling en samstämmig ökning på ungefär 30 procent. Det kan bero på att struktureffekterna för dessa yrken varit mindre.

Skillnaden i genomsnittlig löneökning skiljer sig väsentligt mellan yrkena i tabellen. På 20:e plats finns ”Maskinoperatörer i läkemedelsindustri” med en ökning på 19,9 procent. Mer än hälften av yrkena i tabellen är tjänstemannayrken.³⁰

Av yrkena i tabellen har 10 stycken en lön över 36 000 kronor år 2013.

I kolumnen näst längst till höger redovisas andelen kvinnor år 2013. Av kolumnen framgår att fem av yrkena i listan har en kvinnligt dominerad sammansättning (med över 60 procent kvinnor). Åtta yrken har en balanserad sammansättning. Övriga sju yrken har en manligt dominerad sammansättning.

I kolumnen längst till höger visas antalet anställda inom yrket år 2013. Av kolumnen framgår att det är yrken med relativt få anställda som är med på listan. Inget yrke överstiger 5 000 anställda.

Som en jämförelse kan nämnas att för samtliga 501 yrken i vårt urval var den genomsnittliga löneutvecklingen 13,6 procent mellan 2008 och 2013. En genomsnittlig löneutveckling för alla yrken mätt utifrån identiska individer var 16,1 procent mellan 2008 och 2013.

Det kan i sin tur jämföras med den genomsnittliga löneökningen för samtliga anställda i lönestrukturstatistiken som mellan dessa båda år var 13,1 procent. Om man i stället baserar löneökningen på identiska individer är den 15,7 procent.

Tabell 3.6 som visar yrken med lägst procentuell löneutveckling har en spridning från -8,6 till 6,4 procent. I botten av tabellen finns ”Croupierer m.fl.” med en genomsnittlig löneminskning på 8,6 procent mellan 2008 och 2013. Det innebär knappast att enskilda individer fått en löneminskning utan att den genomsnittliga lönesänkningen för yrket kan förklaras av olika strukturella effekter. Måttet för identiska individer ger för detta yrke en ökning med 5 procent.

³⁰ Av de 20 yrkena i tabell 3.5 hör 15 till yrkesområde 1 till och med 3 i SSYK.

Tabell 3.6 Yrken efter lägst procentuell löneutveckling av genomsnittlig grundlön mellan 2008 och 2013

Yrke (SSYK-kod inom parentes)	Sektor*	Löneutveckling i procent per yrke	Löneutveckling i procent per yrke identiska individer	Grundlön 2013	Andel kvinnor	Antal individer 2013
Bibliotekarier m.fl. (2432)	P	6,4	13,5	30 900	75	550
Kranförare m.fl. (8333)	P	6,2	14,9	27 200	3	1 900
Övriga dataspecialister (2139)	P	5,9	14,2	42 700	32	15 500
Civilingenjörer m.fl., elkraft (2143)	P	5,9	17,6	41 200	16	4 700
Målare (7141)	P	5,8	13,1	26 000	7	15 200
Övriga pedagoger med teoretisk specialistkompetens (2359)	P	5,6	13,6	30 700	56	3 800
Sjuksköterskor, medicin/kirurgi (3231)	P	5,6	15,4	30 600	93	2 100
Akutsjuksköterskor m.fl. (2233)	P	5,5	13,4	29 700	53	1 200
Betongarbetare (7122)	P	5,4	13	29 000	2	8 000
Inspicienter, rekvisitörer m.fl. (3476)	P	5,4	13,3	25 300	49	1 000
Tandhygienister (3225)	P	4,6	15,1	27 200	97	1 300
Forsknings- och utvecklingschefer (1237)	P	4,2	15	61 000	19	3 900
Text- och bildoperatörer m.fl. (7341)	P	3,6	12,1	25 800	51	2 700
Skorstensfejare och saneringsarbetare (7143)	P	3,6	14,5	23 400	16	7 300
Fotografer (3131)	P	2,5	13,4	27 500	24	2 500
Ljud- och bildtekniker (3132)	P	-0,1	13,1	26 200	12	2 700
Vaktmästare m.fl. (9142)	P	-0,7	13,1	20 700	40	7 000
Distriktsköterskor (2235)	P	-2,5	13,8	31 800	98	1 300
Militärer (110)	S	-3,6	18,2	30 200	7	12 700
Croupier m.fl. (4213)	P	-8,6	5	18 500	66	1 500

Källa: Lönestrukturstatistiken, Medlingsinstitutet

*P= privat sektor, K/L= kommuner och landsting, S=staten

Ett tydligt exempel där strukturella effekter påverkar beräkningen av löneutvecklingen är yrket ”Militärer”. Av tabell 3.6 framgår att den genomsnittliga löneutvecklingen för yrket mellan 2008 och 2013 varit negativ – den genomsnittliga grundlönen har minskat med 3,6 procent. Förklaringen till detta är att det har anställts ett antal nya soldater inom försvaret med en relativt sett lägre lönenivå. Om man i stället beräknar ökningstakten för identiska individer blir den genomsnittliga löneökningen 18,2 procent det vill säga över den genomsnittliga ökningen totalt i lönestrukturstatistiken som var 13,1 procent.

För samtliga yrken i tabellen gäller att ökningstakten för identiska individer överstiger den procentuella ökningen av den genomsnittliga grundlönen.

I kolumnen näst längst till höger visas att yrken i listan som är manligt dominerade är fler (11 stycken), än yrken som är kvinnligt dominerade (5 stycken) och könsneutrala (4 stycken).

I kolumnen längst till höger visas antalet anställda inom yrket. Av kolumnen framgår att det även i denna lista är yrken med relativt få anställda, undantaget militärer (cirka 13 000 stycken).

3.7 Utveckling för identiska individer

I **tabell 3.7** presenteras dels utvecklingen för de yrken som haft högst genomsnittlig ökningstakt för identiskt matchade individer mellan 2008 och 2013, dels den procentuella utvecklingen av genomsnittlig grundlön för respektive yrke.

Tabell 3.7 Yrken efter störst procentuell utveckling av grundlönen för identiska individer mellan 2008 och 2013

Yrke (SSYK-kod inom parentes)	Sektor*	Löneutveckling i procent per yrke	Löneutveckling i procent per yrke identiska individer	Grundlön 2013	Andel kvinnor	Antal individer 2013
Bil-, båt- och husvagnsförsäljare (5226)	P	24,2	33,6	35 400	5	4 400
Flygledare (3144)	S	29,3	30,4	61 000	42	750
Domare (2422)	S	30,3	30,1	49 700	59	1 500
Flygvärdinnor m.fl. (5111)	P	14,7	27,4	32 900	84	1 200
Övriga jurister (2429)	P	7,9	26,8	44 000	54	1 600
Advokater och åklagare (2421)	S	9,7	26,5	49 500	56	860
Läkare (2221)	K/L	11,1	25,8	55 800	49	26 000
Universitets- och högskollärare (2310)	P	16,2	25,6	40 400	30	2 900
Läkare (2221)	P	7,5	25,4	69 900	49	6 000
Nationalekonomer (2441)	S	14,7	23,0	42 300	47	800
Universitets- och högskollärare (2310)	S	15,3	22,8	37 100	46	32 700
Tulltjänstemän (3441)	S	19,8	22,8	29 900	33	14 00
Revisorer m.fl. (2411)	P	12,4	22,3	40 700	59	23 200
Företags-, förvaltnings- och organisationsjurister (2423)	P	7	22,1	54 800	57	2 500
Organisationsutvecklare (2414)	P	12,3	22,1	45 800	39	4 700
Platsförmedlare och arbetsvägledare (3423)	S	16	21,8	28 100	67	7 900
Verksamhetschefer inom offentlig förvaltning med mera (1226)	S	19,3	21,8	57 000	43	3 300
Driftchefer inom finansiell verksamhet, fastighetsbolag, företagstjänster med mera (1225)	P	10,5	21,7	60 700	20	2 900
Ekonomichefer och administrativa chefer (1231)	S	20,1	21,6	57 300	58	400
Tandläkare (2222)	P	29,7	20,8	47 300	64	1 100

Källa: Lönestrukturstatistiken, Medlingsinstitutet

*P= privat sektor, K/L= kommuner och landsting, S=staten,

Bil-, båt- och husvagnsförsäljare har haft den bästa löneutvecklingen med ökning av genomsnittslönen med 33,6 procent. Här kan det finnas skäl att misstänka att en annan typ av strukturell förändring spelar in. Det är troligt att en förändring av förhållandet mellan fast lön och provision spelar in. Då basåret är år 2008 är det troligt att försäljningen i branschen mattades av under andra halvan det året till följd av finaskrisen. Därmed blev lönenivån för basåret onormalt låg vilket påverkat den beräknade löneökningstakten.

Andra yrken som haft en hög löneutveckling är flygledare och domare. Dessa båda yrken har haft en löneutveckling på omkring 30 procent.

En granskning av tabellen visar att det är könsbalanserade tjänstemannayrken i privat sektor eller staten som i huvudsak haft högst löneökning för identiska individer.

I **tabell 3.8** rangordnas de yrken som haft lägst ökningstakt för identiskt matchade individer mellan 2008 och 2013.

Tabell 3.8 Yrken efter lägst procentuell utveckling av grundlönen för identiska individer mellan 2008 och 2013

Yrke (SSYK-kod inom parentes)	Sektor*	Löneutveckling i procent per yrke	Löneutveckling i procent per yrke identiska individer	Grundlön 2013	Andel kvinnor	Antal individer 2013
Demonstratörer, uthyrare m.fl. (5227)	P	7,4	11,9	22 300	51	12 600
Lackerare (7142)	P	11,7	11,8	24 900	7	3 200
Övriga servicearbetare (9190)	P	9,1	11,6	20 900	38	28 300
Byggnadsträarbetare, inredningssnickare m.fl. (7123)	P	10,2	11,6	29 000	1	36 800
Sågverksoperatörer (8141)	P	13,1	11,6	24 700	7	5 000
Maskinoperatörer, pappersvaruindustri (8253)	P	9,2	11,5	24 100	24	2 600
Värmebehandlingsoperatörer (8123)	P	16,1	11,4	26 800	8	830
Förare av jordbruks- och skogsmaskiner (8331)	P	14,4	11	24 200	2	5 300
Skogsbrukare (6140)	P	8,3	10,7	23 900	5	3 300
Verktygssuppsättare (7223)	P	19,6	10,7	27 600	8	750
Fordonsmontörer m.fl. (8281)	P	11,4	10,4	26 600	14	10 900
Maskinoperatörer, bokbinderi (8252)	P	13,4	10,2	24 000	23	1 400
Övriga byggnads- och anläggningsarbetare (7129)	P	7,9	10,1	26 500	4	14 800
Gjuterioperatörer (8125)	P	14,6	10,1	25 300	8	1 500
Värdepappersmäklare (3411)	P	7,6	9,3	93 300	16	1 600
Maskinoperatörer, ytbehandling (8223)	P	15,4	9,3	24 800	12	2 800
Slaktare, styckare m.fl. (7411)	P	9,1	8,9	26 700	5	2 400
VVS-montörer m.fl. (7135)	P	14,5	7,7	30 400	1	15 000
Croupierer m.fl. (4213)	P	-8,6	5	18 500	66	15 00
Övrig säkerhetspersonal (5159)	P	18,8	-1,9	28 900	32	1 400

Källa: Lönestrukturstatistiken, Medlingsinstitutet

*P= privat sektor, K/L= kommuner och landsting, S=staten

En granskning av tabellen visar att det är manligt dominerade arbetaryrken i privat sektor som haft lägst löneutveckling.

De flesta av yrkena har relativt få anställda, men det finns undantag där ”Fordonsmontörer m.fl.” med 10 900 anställda är ett exempel.

Det är en relativt stor spridning på den genomsnittliga grundlönen. Bland de yrken som haft den lägsta löneutvecklingen finns exempelvis ”Värdepappersmäklare”. Att de har en låg placering i rankningen beror delvis på att de från början haft en hög lön. Det hade därför behövts en stor förändring av lönen för att ge en högre procentuell ökning.

3.8 Ökningstakt för de 20 största yrkena

Tabell 3.9 visar utvecklingen för de 20 största yrkena i lönestrukturstatistiken. Som framgår av tabellen är undersköterskorna i kommuner och landsting det största yrket med 141 000 anställda. Då analysen i detta avsnitt utgår från yrke inom respektive sektor kan ett yrke förekomma flera gånger i tabellen nedan. Det gäller ”Vårdbiträden, personliga assistenter m.fl.” i kommuner och landsting uppgår till 77 300 anställda och motsvarande yrke i privat sektor till 67 300 anställda.

Tabell 3.9 Ökningstakt för grundlönen i de största yrkena mellan 2008 och 2013

	Sektor	Utveckling i procent	Identiska individer	Grundlön 2013	Andel kvinnor 2013	Antal 2013
Undersköterskor, sjukvårdsbiträden m.fl. (5132)	K/L	12,7	14,3	22 600	92,9	141 000
Försäljare, fackhandel (5222)	P	14,3	15,2	22 600	63,5	84 400
Företagssäljare (3415)	P	13	17,1	36 200	28,9	81 000
Barnskötare m.fl. (5131)	K/L	11,7	14,9	21 300	85,3	77 800
Vårdbiträden, personliga assistenter m.fl. (5133)	K/L	12,1	14,7	20 500	84,6	77 300
Systemerare och programmerare (2131)	P	7,8	14,9	40 300	18,3	77 300
Förskollärare och fritidspedagoger (3310)	K/L	14,4	16,8	25 900	91,5	73 600
Försäljare, dagligvaror (5221)	P	13,6	16,1	21 400	68,5	72 200
Vårdbiträden, personliga assistenter m.fl. (5133)	P	13,9	14,6	21 600	73,3	67 300
Grundskollärare (2330)	K/L	12,3	17,1	28 000	78,6	66 800
Hotell- och kontorsstädare m.fl. (9122)	P	13,2	14,8	20 800	75,8	62 800
Övrig kontorspersonal (4190)	P	13,9	15,7	26 800	71,5	58 900
Skötare och vårdare (5134)	K/L	13,2	14,4	22 300	74,6	55 100
Lagerassistenter m.fl. (4131)	P	13,7	13,3	24 500	19,5	50 900
Datatekniker (3121)	P	13,2	14,7	33 000	20,5	34 200
Övriga sjuksköterskor (3239)	K/L	12,2	16,8	27 100	89,5	33 500
Universitets- och högskollärare (2310)	S	15,3	22,8	37 100	45,6	32 700
Buss- och spårvagnsförare (8322)	P	15,2	14,8	24 500	13,8	28 500
Övriga servicearbetare (9190)	P	9,1	11,6	20 900	38,4	28 300
Övriga maskinoperatörer och montörer (8290)	P	12,5	13,2	24 600	23,5	28 100

Källa: Lönestrukturstatistiken, Medlingsinstitutet

*P= privat sektor K/L= kommuner och landsting, S=staten

Huvuddelen av de 20 största yrkena återfinns inom privat sektor (12 stycken). Sju yrken återfinns inom kommuner och landsting och ett inom staten.

Av de 20 största yrkena i tabellen är 12 kvinnligt dominerade, 7 manligt dominerade och ett könsbalanserat. Samtliga yrken på listan som återfinns inom kommuner och landsting är kvinnligt dominerade. Av de yrken på listan som återfinns inom privat sektor är 5 av 12 kvinnligt dominerade.

Tre av yrkena har en genomsnittlig månadslön över 30 000 kronor. Inget av dem är kvinnligt dominerat.

En granskning av den genomsnittliga löneökningen visar att sju av yrkena hade en genomsnittlig löneökning som låg över genomsnittet på 13,1 procent. Fyra av dessa yrken var kvinnligt dominerade.

För löneökningar mätt utifrån identiska individer inom yrket var den genomsnittliga ökningen för alla yrken 16,1 procent. Av de 20 största yrkena hade fem en högre löneökning än genomsnittet. Av dessa var tre kvinnligt dominerade.

Högst ökning mätt utifrån identiska individer har universitets- och högskollärare haft med 22,8 procent. Lägst ökning har övriga servicearbetare i privat sektor haft, med 11,6 procent. Vidare kan noteras att ”Vårdbiträden, personliga assistenter m.fl.” i kommuner och landsting och motsvarande yrke i privat sektor haft en likartad utveckling (14,6 respektive 14,7 procent).

3.9 Spridning i ökningstakt

Ett sätt att analysera spridningen i ökningstakt mellan de olika yrkena är att beräkna percentilkvoten mellan den 90:e och 10:e percentilen (90/10). Beräkningar baserade på den genomsnittliga ökningstakten av grundlönen ger en percentilkvot på 2,4. Detta innebär att den tiondel av yrkena som haft högst ökning, har minst 2,4 gånger så hög ökning som den tiondel av yrkena som haft lägst ökningstakt.

Om i stället beräkningen av percentilkvoten baseras på ökningstakten för identiska individer uppgår den till 1,5. Med andra ord har den tiondel som haft högst löneökningstakt haft en 50 procent högre löneökningstakt än den tiondel som haft lägst.

3.10 Summering

Studerar man rankningen av lönenivåer finner man att de 20 yrken som hade **högst genomsnittlig grundlön år 2013** i huvudsak tillhör yrkesområde 1 i SSYK. Det är med andra ord yrken som innebär ledningsarbete. Hälften av dessa yrken har en könsbalanserad sammansättning, nio är manligt dominerade medan endast ett yrke är kvinnligt dominerat.

I rankningen av de 20 yrken som hade **lägst genomsnittlig grundlön år 2013** finner man i huvudsak yrken i yrkesområde 5 och 9. Det är yrken inom service, omsorg och försäljning samt yrken som inte kräver speciell yrkesutbildning. Av yrkena är 15 kvinnligt dominerade, fyra manligt dominerade och ett könsbalanserat.

Det är emellertid svårt att dra några långtgående slutsatser av förändringar i rankningen eftersom det kan räcka med små löneförändringar för att förflytta sig i rankningen om många yrken ligger nära varandra i genomsnittlig lönenivå.

I tabellen över de **högsta ökningarna av genomsnittlig grundlön** är mer än hälften tjänstemannayrken. Det är stor skillnad i löneökningstakt mellan de 20 yrkena i tabellen. I topp ligger "Kontorssekreterare/läkarsekreterare" i staten med 37,9 procent och på 20:e plats "Maskinoperatörer läkemedelsindustri m fl." med 19,9 procent.

När det gäller genomsnittlig löneutveckling för yrken beräknad i procent är det på sin plats med en viss försiktighet i analysen. Beräkningarna kan lätt påverkas av olika strukturella effekter, vilket kan förklara att fem yrken haft negativ löneutveckling.

Många av de osäkerheter som finns i de två tidigare beräkningssätten kan elimineras genom att i stället studera **identiska individer** inom yrkena. Då studeras de individer som hade samma yrke och fanns hos samma arbetsgivare 2008 och 2013 och löneutvecklingen för yrket beräknas.

Beräknas den **genomsnittliga löneförändringen för yrken med hjälp av identiska individer** är det i första hand könsbalanserade tjänstemannayrken som haft den bästa löneutvecklingen. På listan finns också fem manligt dominerade yrken och tre kvinnligt dominerade.

Bland yrkena med den **lägsta löneutvecklingen för identiska individer** är 18 manligt dominerade arbetaryrken, ett yrke är kvinnligt dominerat och ett är könsbalanserat. Bland dessa yrken finns både "Värdepappersmäklare", som hör till de högst avlönade, och "Croupierer m.fl." som hör till de lägst avlönade, vilket illustrerar hur yrkens lönenivå år 2008 kan påverka statistiken.

Bland de 20 största yrkena hade fem en högre löneökning än den genomsnittliga ökningen för identiska individer i alla yrken. Av dessa fem var tre kvinnligt dominerade.

Beräknas **spridningen i ökningstakt** mellan de olika yrkena finner man att den tiondel av yrkena som haft högst genomsnittlig löneökning, har minst 2,4 gånger så hög ökning som den tiondel av yrkena som haft lägst ökningstakt. Om i stället beräkningen av percentilkvoten baseras på ökningstakten för identiska individer uppgår den till 1,5 det vill säga att den är 50 procent högre.

4 Avtalskonstruktionens påverkan på löneskillnader mellan kvinnor och män

Det finns en samsyn bland arbetsmarknadens parter om den konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll. I praktiken har det kommit att innebära att industrins avtal ”sätter märket” och blir en norm för resten av arbetsmarknaden. Samtidigt går det att observera en trend att allt fler löneavtal blir helt lokala.

Frågor om förhållandet mellan olika gruppers löner kom i fokus efter avtalsrörelsen 2013. Diskussionen gällde skillnader mellan kvinnor och män, yrkesgrupper och sektorer. Även avtalens förhållande till ”märket” debatterades. I synnerhet riktades intresset mot den avtalskonstruktion som Medlingsinstitutet definierar som *Lokal lönebildning utan centralt angivet utrymme* (avtalskonstruktion 1), så kallade ”sifferlösa avtal” eller ”processavtal”.

I debatten förekom två huvudinriktningar. Förespråkare för ”sifferlösa avtal” anser att det är enda vägen att förändra det relativa löneläget – framförallt för kvinnodominerade yrkesgrupper. Kritiker ansåg att sifferlösa avtal kunde vara ett sätt att använda industrinormen som trampolin för att nå högre lönenivåer på bekostnad av andra. Till de senare hör parter i den konkurrensutsatta sektorn som har gett uttryck för att de inte har någon anledning att vara först ut i avtalsrörelsen om deras överenskommelser blir golv för andra.

Detta kapitel analyserar om de centrala avtalens olika konstruktioner har haft någon effekt för att minska löneskillnaderna mellan kvinnor och män.

4.1 Förutsättningar

Enligt propositionen ”*Lönebildning för full sysselsättning*”³¹ är formerna för lönebildningen en fråga för arbetsmarknadens parter: ”Frågor om utvecklingen av relativlöner för olika grupper samt lönenivåer och allmänna anställningsvillkor för enskilda grupper och individer är frågor för vilka arbetsmarknadens parter har det fulla ansvaret.” Det framgår också av propositionen att ”staten förhåller sig vidare i detta sammanhang neutral till om arbetsmarknadens parter väljer att förlägga förhandlingar på central nivå, förbunds nivå, lokal nivå eller individuellt mellan arbetstagare och arbetsgivare.”

Medlingsinstitutet ger därför inga rekommendationer. Val av avtalskonstruktion måste parterna göra utifrån sina egna förutsättningar. Detta kapitel ska i första hand ses som ett diskussions- och kunskapsunderlag för parterna.

Analysen begränsas av den information som finns tillgänglig i den officiella lönestatistiken. Statistiken är uppbyggd efter yrke och inte avtalstillhörighet. I det följande har varje yrke tilldelats en avtalskonstruktion utifrån den kunskap som finns inom Medlingsinstitutet. I vissa fall kan flera avtal och avtalskonstruktioner vara tillämpliga för ett visst yrke och då har det avtal som bedöms omfatta flest anställda valts. Det finns därmed en osäkerhet i sambandet mellan löneutfall och avtalskonstruktion.

³¹ Prop. 1999/2000:32

Som framgick av beskrivningen i avsnitt 3.4 är exempelvis yrkesklassificeringen under den studerade tidsperioden grov för vissa yrken.³² Ett tydligt exempel är läkaryrket, där hela yrkeskarriären ingår i en och samma yrkeskod.

Vidare påverkar skillnader i de undersökta populationerna de olika sektorernas analysförutsättningar. Se avsnitt 3.1.

Förutsättningarna påverkas också av att den officiella lönestatistiken bygger på lönenivåer vid en specifik tidpunkt (september eller november) och inte resultatet av lönerevisionerna. Därmed kan en del retroaktiva löneutbetalningar och sena lönerevisioner ha förbigåtts.

4.2 Metod och avgränsningar

Det tidigare dominerande systemet med kollektiv lönesättning och lönetariffer har för allt fler anställda ersatts av individuell och differentierad lön. Hur avtalen tillämpas på lokal nivå och vilka lokala lönekriterier som bestämmer den enskildes lön kan inte utläsas av den officiella lönestatistiken. Löneprocessen kan se mycket olika ut inom olika verksamheter och för olika arbetsgivare som tillämpar individuell och differentierad lön.³³

Analysen i detta kapitel kommer därför att fokusera på de skillnader som finns i de centrala löneavtalen avseende generella utlägg, individgarantier och eventuella stupstockar³⁴ om löneutrymmets storlek och på de löneutfall som kan observeras i den officiella lönestatistiken.

De yrken (SSYK-koder) som utgjort underlag för analysen och vilka avtal de kopplats till redovisas på Medlingsinstitutets webbplats www.mi.se.

En försvårande faktor i arbetet att knyta individer till rätt avtalskonstruktion är som beskrivits tidigare avsaknaden av avtalsinformation i den officiella lönestatistiken.

Ospecificerade yrkeskoder (som i SSYK inleds med ordet ”övriga”) har utelämnats om de inte på ett tillförlitligt sätt kunnat kopplas till en avtalskonstruktion. Av samma skäl har vissa andra yrken utelämnats.

Inom privat sektor har sammanlagt 180 yrkeskoder³⁵ legat till grund för analysen. Motsvarande antal yrken inom kommuner och landsting respektive staten är 85³⁶ respektive 65³⁷.

Den aktuella undersökningsperioden är 2009 till 2013. Avtalsrörelsen 2010 var betydande både i antal avtal som omförhandlades och i antal anställda som omfattades. Dessutom omförhandlades avtalen inom industrin, som anger märket, det året. Det motiverar att använda 2009 år som basår i analysen.

Medlingsinstitutet har valt att i den kommande analysen använda den genomsnittliga löneutvecklingen för identiska individer. Löneutvecklingen har kedjats för de parvisa

³² Från och med 2014 är SSYK mer detaljerad.

³³ Saco har i ett antal studier undersökt den lokala lönebildningsprocessen och funnit att väl fungerande lönesamtal bidrar till att minska lönegapet mellan kvinnor och män.

³⁴ Stupstock är de avtalsvillkor som anges i det centrala avtalet och gäller om lokala parter inte kan enas om annat.

³⁵ Av totalt 226 förekommande yrkeskoder i sektorn som omfattar minst 200 identiska individer.

³⁶ Av totalt 96 förekommande yrkeskoder i sektorn som omfattar minst 200 identiska individer.

³⁷ Av totalt 65 förekommande yrkeskoder i sektorn som omfattar minst 200 identiska individer.

åren 2009/10, 2010/11, 2011/12 och 2012/13 för respektive yrke (SSYK-kod). Enbart yrkeskoder som omfattat minst 200 identiska individer varje parvist år är inkluderade. Först beräknas löneutvecklingen för varje individ som inte bytt yrke eller sektor. Därefter beräknas genomsnittet av löneutvecklingarna för samtliga individer inom ett yrke. Dessa beräkningar används slutligen som grund för analys av utvecklingen för de olika avtalskonstruktionerna.

I analysen kommer den genomsnittliga ökningstakten för de yrken som kopplats till respektive avtalskonstruktion att beräknas. Det har inte använts några vikter för att kompensera för skillnader i yrkesstorlek.

Eftersom variationen i genomsnittlig löneutveckling kan vara stor redovisas även medianen³⁸, vilket är den mittersta observationen. Medianen är att föredra framför medelvärde om vissa mätvärden avviker mycket från de övriga. För att belysa spridningen mellan olika yrken redovisas också lägsta och högsta löneökningstakter.

Beräkningarna skiljer sig alltså från dem som gjorts i kapitel tre både vad gäller de studerade åren och metodval. Resultaten är därför inte jämförbara.

Medlingsinstitutets tidigare analyser av löneskillnaderna mellan kvinnor och män har visat att yrke är den enskilt viktigaste faktorn bakom skillnaden mellan kvinnors och mäns genomsnittslöner. Kvinnor och män finns i stor utsträckning i olika yrken och sektorer med olika lönenivåer.

För att undersöka om de centrala avtalskonstruktionerna påverkar löneskillnaderna mellan kvinnor och män är yrkena därför indelade i kvinnodominerade (fler än 60 procent kvinnor), könsneutrala (40–60 procent kvinnor) och mansdominerade (fler än 60 procent män) yrken³⁹. Därefter studeras löneutvecklingen i dessa tre kategorier fördelat efter avtalskonstruktion och sektor.

4.3 Den rådande lönebildningsmodellen

Det svenska kollektivavtalssystemet innebär att löner och allmänna anställningsvillkor bestäms av parterna. Avtalsförhandlingarna kan ske på såväl central som på lokal nivå. Några lagar om minimilöner eller allmängiltigförklaring av avtal finns inte. Statens roll är att genom Medlingsinstitutet verka för en väl fungerande lönebildning och medla i arbetstvister.

I de centrala avtalen kan det finnas bestämmelser om löneutrymmets storlek och fördelning på grupper och individer, medan det i andra fall är upp till lokala parter att bestämma såväl utrymme som fördelning. Val av konstruktion bestäms av parternas lönepolitiska ambitioner och förhandlingsförutsättningar, men är naturligtvis också ett resultat av en förhandling.

Den konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll har i praktiken inneburit att det är industrins kollektivavtal som genom det så kallade märket har blivit normbildare för övriga avtal på arbetsmarknaden.

³⁸ Medianlöneutvecklingen är det mittersta värdet när samtliga löneökningstakter är sorterade i stigande ordning efter värdet. Den genomsnittliga löneökningstakten (medelutvecklingen) är summan av individernas löneökningstakter dividerat med antalet personer.

³⁹ Andelarna är ett genomsnitt för perioden 2009–2013

4.4 Märkets betydelse och räckvidd

Andelen anställda i Sverige som omfattas av kollektivavtal är omkring 90 procent inklusive hängavtal. I stort sett hela den del av arbetsmarknaden som omfattas av kollektivavtal påverkas av industrinormen, det så kallade märket, genom skrivningar i förhandlingsordningsavtal (till exempel Industriavtalet samt förhandlingsordningsavtal inom kommuner, landsting och staten), men också genom till exempel LO:s samordning och samverkan inom Svenskt Näringsliv. Formuleringarna skiftar något mellan avtalen:

- *Industriavtalet*
De 5 fackförbund och 12 arbetsgivarorganisationer som är parter i Industriavtalet har enligt avtalet en skyldighet att "var och en och gemensamt verka för industrins normering på arbetsmarknaden".
- *Sveriges Kommuner och Landsting, SKL*
Ur SKL:s förhandlingsordningsavtal med OFR-förbunden (utom Läkarförbundet) och Akademikeralliansen: "Den konkurrensutsatta sektorn har en lönenormerande roll ..."
- *Arbetsgivarverket*
Ur Arbetsgivarverkets förhandlingsordningsavtal med OFR-S, P, O och Saco-S: "... utfallet av löneförhandlingarna på det statliga området skall bidra till samhällsekonomisk balans och inte störa det konkurrensutsatta näringslivets strävande mot en kostnadsutveckling i nivå med vår omvärld."
- *Svenskt Näringsliv*
Inom Svenskt Näringsliv finns enighet kring att de arbetsgivarförbund som omfattas av Industriavtalet är den förhandlingskonstellation som har bäst möjligheter att ingå avtal som bidrar till stärkt internationell konkurrenskraft. Ett avtal inom industrin ska därför vara det normerande avtalet.
- *LO*
Förbunden inom LO samordnar inför varje avtalsrörelse gemensamma krav som sedan ska fungera som riktmärke för respektive förbund i avtalsrörelsen.

Utöver de cirka 500 000⁴⁰ anställda som direkt berörs av Industriavtalet tillkommer ytterligare 550 000 genom de avtal som industrins parter träffar med motparter utanför Industriavtalet och där de har en avtalsenlig skyldighet att verka för industrins normerande roll – det motsvarar sammanlagt 31 procent av de anställda.

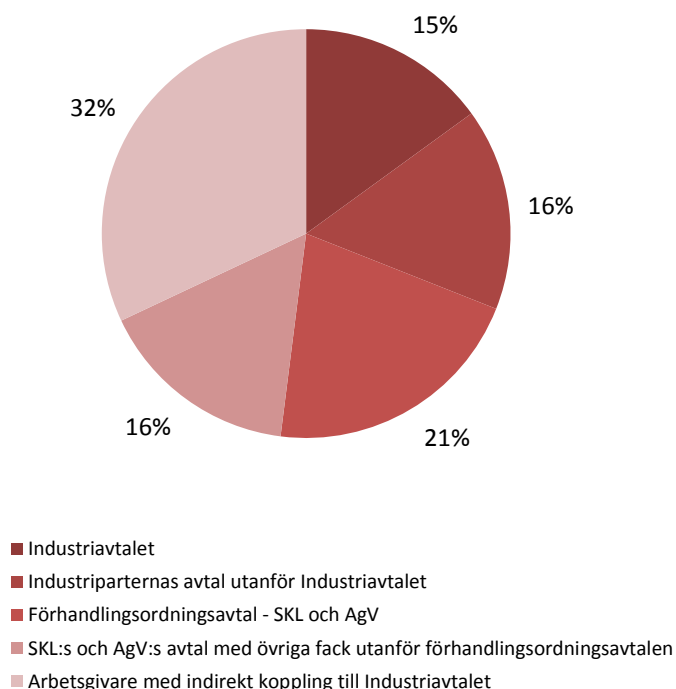
Inkluderas förhandlingsordningsavtalen för kommuner, landsting och staten som också har en koppling till märket påverkas ytterligare 21 procent av de anställda. Därmed omfattas sammanlagt 52 procent av de anställda av förhandlingsordningsavtal med direkt koppling till märket.

Därutöver binder skrivningarna i dessa förhandlingsordningsavtal upp arbetsgivarorganisationerna även för avtal med övriga motparter. Eftersom så kallade hängavtal mellan fackliga organisationer och enskilda arbetsgivare är utformade i enlighet med de centrala avtalen påverkas också de av märket.

Det betyder att Industriavtalets räckvidd i praktiken är heltäckande, se **diagram 4.1**.

⁴⁰ 15 procent av de 3,4 miljoner som är basen för Medlingsinstitutets beräkningar

Diagram 4.1 Andel anställda med kollektivavtal under "märkets" inflytande



Källa: Medlingsinstitutet

Medlingsinstitutet ska enligt instruktionen (SFS 2007:912) bland annat ”tillvarata och upprätthålla den samsyn som finns på arbetsmarknaden om den konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll”. Att det finns en sådan samsyn bekräftas av att parterna själva skapat kopplingar till märket på det sätt som redovisas ovan.

4.5 Lönepolitik och förhandlingsförutsättningar

Vilken avtalskonstruktion en organisation väljer beror ytterst på de lönepolitiska målen och förhandlingsförutsättningarna. Därför kan det vara av intresse att kortfattat redovisa några utgångspunkter.

Ur ett arbetsgivarperspektiv finns det ofta ett allmänt intresse av en företagsnära lönebildning som är individuell och differentierad. Det gör att arbetsgivaren kan utgå från verksamhetens behov och förutsättningar och ger möjlighet att använda lönen som styrmedel.

Offentlig sektor har därutöver speciella förutsättningar när det gäller lönebildningen.

Arbetsgivarorganisationen Sveriges Kommuner och Landsting, SKL, anför det kommunala självstyret som ett skäl till en ökad grad av lokal lönebildning. SKL har dessutom många arbetstagarorganisationer som motparter. Om alla organisationer har ”låst” pengar i pottar blir det mindre pengar att fördela inom ramen för normen. Det kan försvåra fördelningar av lönekostnaderna mellan olika yrkesgrupper och att använda lönen som styrmedel.

Arbetsgivarverket, som ansvarar för statens kollektivavtalsförhandlingar, styrs delvis av ramanslagssystemet som anger kostnadsutrymmet för de olika myndigheterna. Det

begränsar utrymmet för enskilda myndigheter om avtalskonstruktionen innehåller fastställda utrymmen.

Arbetstagarorganisationerna har en mer differentierad syn på avtalskonstruktionerna. Det finns en trend mot mer lokal lönebildning, men medan akademiker och många tjänstemän i stort sett bejaktar den utvecklingen är LO:s organisationer i betydligt större utsträckning emot avtal utan centralt angivna utrymmen. Fackens ställningstaganden grundar sig ytterst på en bedömning av vad som ger bäst utfall för medlemmarna. Det finns flera exempel på fackliga organisationer som i avtal gått från en avtalskonstruktion till en annan.

Det finns alltså många faktorer som påverkar vilken avtalskonstruktion ett kollektivavtal har. Det handlar inte minst om hur organisationerna värderar olika konstruktioner och om parternas förhandlingsstyrka. Resultatet av samspelet mellan alla dessa faktorer blir till sist en avtalslösning.

4.6 De sju avtalskonstruktionerna

Medlingsinstitutet delar upp löneavtalen i sju olika avtalskonstruktioner; från individanpassad lokal lönebildning utan något centralt angivet utrymme till ett centralt angivet utrymme som fördelas generellt.⁴¹

Medlingsinstitutet hade vid årsskiftet 2014/2015 registrerat 685 centrala kollektivavtal om löner och allmänna villkor med information om bland annat avtalsperioder och avtalskonstruktioner. Dessa avtal omfattar cirka 3,4 miljoner anställda.

Nedan beskrivs de sju avtalskonstruktionerna enligt Medlingsinstitutets indelning. Efter varje beskrivning följer en lista med de fem största avtalen av varje typ samt parter och antal anställda som omfattas av avtalet år 2014.

De sju avtalskonstruktionerna

1. Lokal lönebildning utan centralt angivet utrymme

Löneutrymmet bestäms helt på lokal nivå utan central inblandning. Vid lönerevisionen sätts den nya lönen antingen av de lokala parterna eller i samtal mellan chef och medarbetare (så kallad lönesamtalsmodell).

- Lärare, Sveriges Kommuner och Landsting, SKL/Pacta ./. Lärarförbundet, 140 000, och Lärarnas Riksförbund 47 400
- RALS, Arbetsgivarverket ./. Saco-S, 107 000.
- Hälso- och Sjukvård, Sveriges Kommuner och Landsting, SKL/Pacta ./. Vård förbundet, 103 900
- Akademikeralliansen, Sveriges Kommuner och Landsting, SKL/Pacta ./. Akademikeralliansen, 49 600
- Tjänstemän, Sveriges Bygginstrument ./. Ledarna, 15 000

2. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek

Löneutrymmet bestäms på lokal nivå, men det centrala avtalet innehåller tvingande bestämmelser om löneutrymmet som träder i kraft om de lokala parterna inte kan komma överens – en så kallad stupstock. Vid lönerevisionen sätts den nya lönen antingen av de lokala parterna eller i samtal mellan chef och medarbetare (så kallad lönesamtalsmodell).

- RALS, Arbetsgivarverket ./. OFR/S, P och O, 112 000
- Allmän kommunal verksamhet, Sveriges Kommuner och Landsting, SKL/Pacta ./. Vision, 89 000, Akademikerförbundet SSR, 29 000, Ledarna, 9 700 och Teaterförbundet, 400.
- Teknikavtal för tjänstemän, Teknikarbetsgivarna ./. Sveriges Ingenjörer 58 400
- IT-branschen, IT&Telekomföretagen ./. Unionen, 50 000
- Läkare, Sveriges Kommuner och Landsting, SKL/Pacta ./. Sveriges läkarförbund, 26 000

⁴¹ Jämför avsnitt 2.2.

3. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek och någon form av individgaranti

Löneutrymmet bestäms på lokal nivå, men det centrala avtalet innehåller tvingande bestämmelser om löneutrymmet och om en individgaranti som anger en garanterad minsta löneökning som träder i kraft om de lokala parterna inte kan komma överens – en så kallad stupstock.

Avtal som enbart innehåller skrivningar om särskilda överläggningar för anställda med ringa eller ingen löneökning räknas inte in i denna avtalskonstruktion utan hänförs till avtalskonstruktion 2.

Vid lönerevisionen sätts den nya lönen antingen av de lokala parterna eller i samtal mellan chef och medarbetare (så kallad lönesamtalsmodell).

- Bankanställda, Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation, BAO./. Finansförbundet 38 300
- Allokemisk industri, Innovations- och Kemiarbetsgivarna, IKEM./. IF Metall, 19 200
- Spårtrafik, Almega Tjänsteförbunden./. Seko – Service- och kommunikationsfacket, 18 000
- Tjänstemannaavtal, Innovations- och Kemiarbetsgivarna, IKEM./. Unionen, 17 500
- Tjänstemannaavtal, Livsmedelsföretagen./. Unionen, 6 600

4. Lönepott utan individgaranti

Det centrala avtalet anger löneutrymmet i form av en lönepott för fördelning av de lokala parterna.

- Huvudöverenskommelse, Sveriges Kommuner och Landsting, SKL/Pacta./. Svenska Kommunalarbetareförbundet, 500 000
- Personliga assistenter, Föreningen Vårdföretagarna./. Svenska Kommunalarbetareförbundet, 40 000
- Personliga assistenter, Arbetsgivarföreningen KFO./. Svenska Kommunalarbetareförbundet, 31 200
- Äldreomsorg, Föreningen Vårdföretagarna./. Svenska Kommunalarbetareförbundet, 30 000
- Stål- och Metallindustri, Stål och Metall Arbetsgivarförbundet./. IF Metall, 24 000

5. Lönepott med individgaranti alternativt stupstock om individgaranti

Det centrala avtalet anger dels löneutrymmet i form av en lönepott för fördelning av de lokala parterna, dels en individgaranti alternativt stupstock om en individgaranti som anger en garanterad minsta löneökning.

Avtal som enbart innehåller skrivningar om särskilda överläggningar för anställda med ringa eller ingen löneökning räknas inte in i denna avtalskonstruktion utan hänförs till avtalskonstruktion 4.

- Teknikavtal, Teknikarbetsgivarna./. IF Metall, 117 000
- Teknikavtal tjänstemän, Teknikarbetsgivarna./. Unionen, 69 400
- Tjänstemannaavtal, Bemanningsföretagen./. Unionen, 35 000
- Livsmedelsavtal, Livsmedelsföretagen./. Livsmedelsarbetareförbundet, 25 000
- Tjänstemän handeln, Svensk Handel./. Unionen, 24 000

6. Generell höjning och lönepott

Det centrala avtalet anger dels en generell lönehöjning, dels en lönepott för fördelning av de lokala parterna.

- Detaljhandel, Svensk Handel./. Handelsanställdas förbund, 200 000
- Hotell- och Restaurangavtalet, Visita./. Hotell- och Restaurang Facket, 60 000
- Träindustriavtalet, Trä- och Möbelföretagen./. GS Facket för skogs- trä- och grafisk bransch, 27 000
- Partihandel, Svensk Handel./. Handelsanställdas förbund, 21 000
- Massa- och Pappersindustri, Föreningen Sveriges Skogsindustrier./. Svenska Pappersindustriarbetareförbundet, 20 000

7. Generell höjning

Det centrala avtalet anger en generell lönehöjning som gäller alla anställda som omfattas av avtalet.

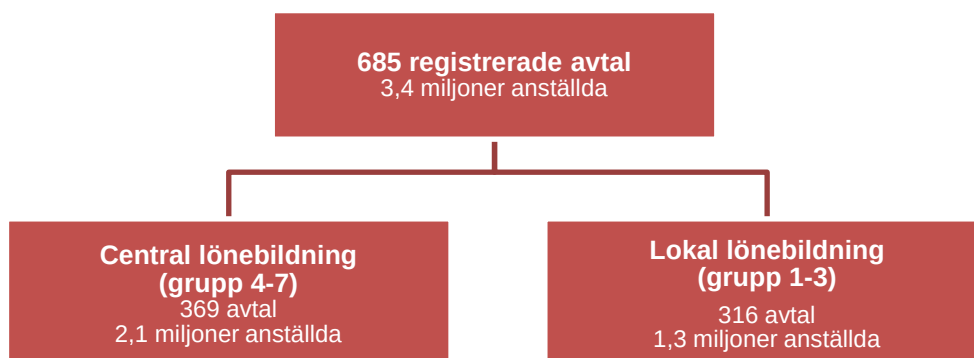
Till konstruktion 7 förs både lönesystem som bygger på tariffer och ackord.

- Byggavtalet, Sveriges Bygginstrumenter./. Svenska Byggnadsarbetareförbundet, 58 000
- Transportavtalet, Biltrafikens Arbetsgivarförbund./. Svenska Transportarbetareförbundet, 42 000
- Teknikinstallationsavtalet, VVS Företagen./. Svenska Byggnadsarbetareförbundet, 20 000
- Säkerhetsföretag, Almega Tjänsteförbunden./. Svenska Transportarbetareförbundet, 17 000
- Måleriavtalet, Måleriföretagen i Sverige./. Svenska Målareförbundet, 15 000

4.6.1 De sju avtalskonstruktionernas fördelning

Som framgår av **diagram 4.2** fördelar sig de 685 avtalen relativt jämnt mellan lokal lönebildning (konstruktionerna 1 till och med 3) och central lönebildning (konstruktionerna 4 till och med 7). I antal anställda som berörs är det dock stora skillnader – till förmån för central lönebildning.

Diagram 4.2 Central och lokal lönebildning



Källa: Medlingsinstitutet

I **diagram 4.3** redovisas hur de 685 avtalen fördelar sig efter de sju avtalskonstruktionerna, uttryckt som andel av de anställda. Som framgår av cirkeldiagrammet omfattas flest anställda av avtal med konstruktionerna 1 ("sifferlösa") eller 4, där konstruktion 1 tillhör lokal lönebildning och konstruktion 4 central lönebildning. Avtal med dessa två konstruktioner omfattar cirka hälften av de anställda. Vidare omfattas de flesta anställda (61 procent) av avtal som saknar individgarantier, det vill säga konstruktionerna 1, 2 och 4.

Diagram 4.3 Avtalskonstruktionernas fördelning på hela arbetsmarknaden



Källa: Medlingsinstitutet

*Baserat på avtal registrerade hos Medlingsinstitutet och som omfattar cirka 3,4 miljoner anställda.

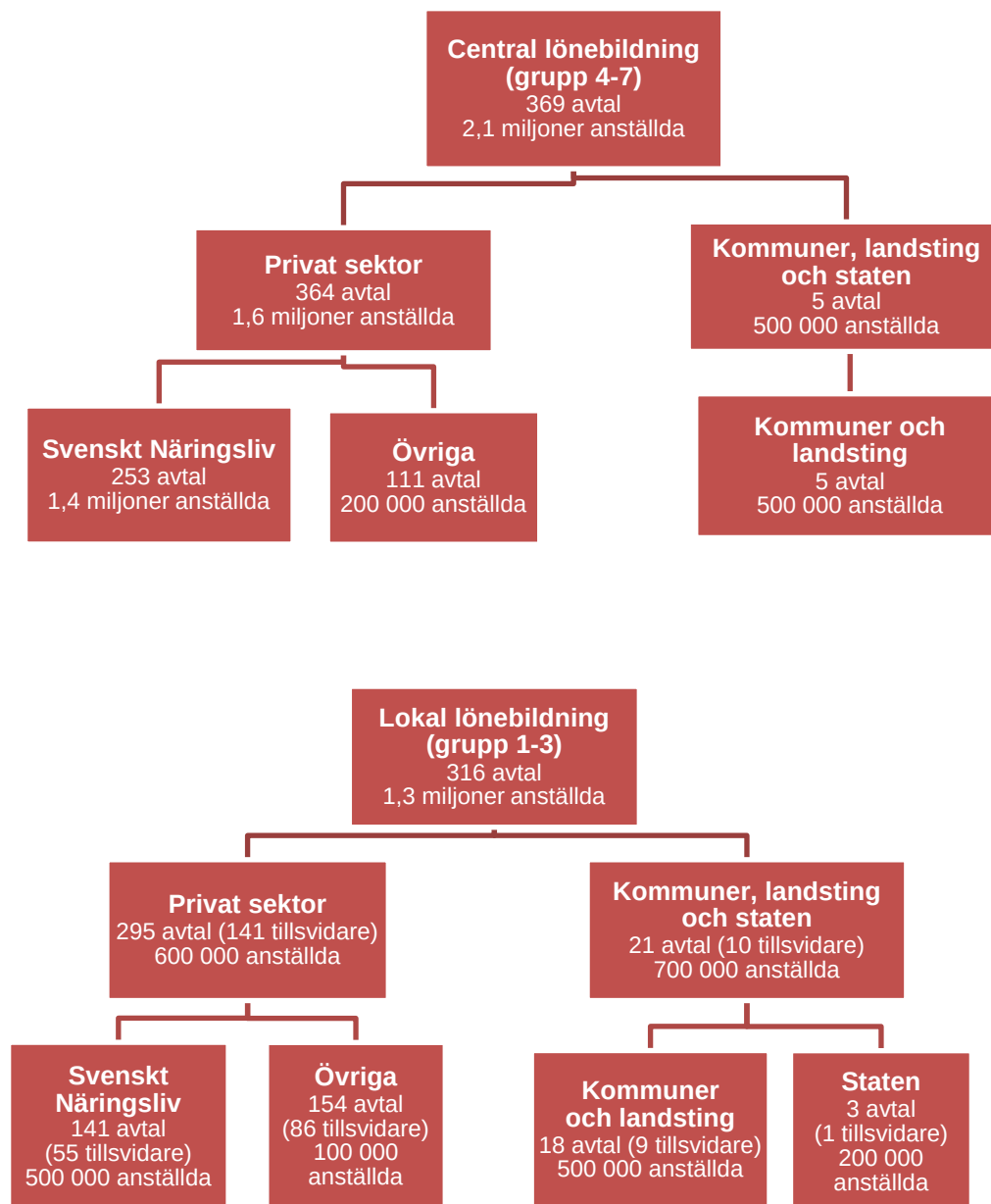
4.6.2 Avtalskonstruktionernas fördelning efter sektor

Den lokala lönebildningens och därmed också den centrala lönebildningens utbredning skiljer sig stort mellan de olika sektorerna; privat, kommuner och landsting respektive staten. Som framgår av **diagram 4.4** omfattas de flesta anställda i privat sektor av central lönebildning (1,6 miljoner av sektorns totala antal på 2,2 miljoner), medan de flesta anställda inom kommuner, landsting och staten omfattas av avtal där lönebildningen sker lokalt (700 000 av totalt 1,2 miljoner anställda). Här är det dock betydligt mer jämnt fördelat mellan central och lokal lönebildning än vad som var fallet i privat sektor. Det är dock i praktiken helt styrt av Svenska Kommunalarbetsförbundets avtal (HÖK) med Sveriges Kommuner och Landsting⁴². Inom staten omfattas samtliga anställda av lokal lönebildning.

Parterna inom de olika sektorerna har med andra ord gjort olika val när det gäller typ av avtalskonstruktion – ibland kanske styrda av lönepolitiska ambitioner och ibland utifrån förhandlingsmässiga förutsättningar.

⁴² Avtalskonstruktion 4.

Diagram 4.4 Central och lokal lönebildning uppdelat efter sektor



Det är stora skillnader hur avtalskonstruktionerna inom lokal respektive central lönebildning fördelar sig i de olika sektorerna. I **tabell 4.1** redovisas de sju konstruktionerna fördelat efter sektor.

Tabell 4.1 De sju avtalskonstruktionernas fördelning procent

Avtalskonstruktion 2015	Privat sektor	Kommuner och landsting	Staten	Hela ekonomin
1. Lokal lönebildning	9	49	46	23
2. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek	13	0	54	12
3. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek och någon form av individgaranti	6	0	0	4
Lokal lönebildning Avtalskonstruktion 1–3	28	49	100	39
4. Lönepott utan individgaranti	17	50	0	26
5. Lönepott med individgaranti alternativt stupstock om individgaranti	20	0	0	13
6. Generell höjning och lönepott	22	0	0	14
7. Generell höjning	13	0	0	8
Central lönebildning Avtalskonstruktion 4–7	72	51	0	61
Totalt	100	100	100	100
Avtal utan individgarantier Avtalskonstruktion 1, 2 och 4	39	99	100	61

Källa: Medlingsinstitutet

Inom staten, där enbart lokal lönebildning förekommer, är det jämnt mellan avtalskonstruktionerna 1 och 2, uttryckt som andel av de anställda. Arbetsgivarverkets avtal med OFR S, P, O och Seko innehåller en stupstock om utrymmets storlek medan avtalet med Saco-S helt saknar angivet utrymme. Huruvida stupstocken utnyttjas eller om stupstocken har en påverkande effekt även på Saco-S lokala lönerevisioner har Medlingsinstitutet ingen information om, vilket komplicerar den kommande analysen.

Inom kommuner och landsting omfattas hälften av de anställda av avtalskonstruktion 4, det vill säga central lönebildning. De flesta av de återstående anställda omfattas av konstruktion 1. Det ska poängteras att det under gällande avtalsperiod har skett ett skifte från avtalskonstruktion 2 till 1 i OFR:s förbundsområden.

Inom privat sektor dominerar central lönebildning och då framförallt avtalskonstruktionerna 4–6.

4.6.3 Avtalskonstruktionernas fördelning efter facklig centralorganisation

Avtalskonstruktionernas fördelning skiljer sig också åt efter facklig tillhörighet. I **tabell 4.2** redovisas avtalskonstruktionernas fördelning utifrån facklig centralorganisation. Avtal tecknade av LO-förbund kännetecknas av att i hög grad ha ett centralt bestämt löneutrymme. Omkring 95 procent av de anställda omfattas konstruktionerna 4–7. Ett annat kännetecken är att knappt 60 procent av de anställda med LO-avtal har individgarantier. Motsvarande andelar för anställda som omfattas av ett Saco-avtal är knappt 10 respektive 0 procent.

Tabell 4.2 De sju avtalskonstruktionernas fördelning efter facklig centralorganisation (andel anställda), procent

Avtalskonstruktion 2015	LO	Tjänstemän (TCO, Saco, Ledarna m fl)	TCO	Saco	Ledarna m fl
1. Lokal lönebildning	0	50	38	67	91
2. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek	2	23	23	26	0
3. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek och någon form av individgaranti	3	5	8	0	0
Lokal lönebildning Avtalskonstruktion 1–3	5	78	69	93	91
4. Lönepott utan individgaranti	40	9	10	7	0
5. Lönepott med individgaranti alternativt stupstock om individgaranti	13	12	20	0	0
6. Generell höjning och lönepott	27	0	0	0	0
7. Generell höjning	15	1	1	0	9
Central lönebildning Avtalskonstruktion 4–7	95	22	31	7	9
Totalt	100	100	100	100	100
Avtal utan individgarantier Avtalskonstruktion 1, 2 och 4	42	82	71	100	91

Källa: Medlingsinstitutet

För de fackliga organisationerna torde den avgörande faktorn vara vilken avtalskonstruktion som lönar sig bäst för medlemmarna. Förbunden är ofta villiga att prova nya konstruktioner om man bedömer att det är mer givande. Avtalen inom OFR:s förbundsområden inom kommunal sektor är exempel på avtal som övergått till så kallade sifferlösa avtal. Det finns också exempel där förbund har gått motsatt väg, där sifferlösa tillsvidareavtal har sagts upp.

De så kallade Ledaravtalen tecknade av Ledarna (1992) är exempel på avtal där man har utgått från en lönepolitisk princip om sifferlöshet som man därefter har hållit fast vid. Hit kan också hänföras Saco-S och AkademikerAlliansens tillsvidareavtal med Arbetsgivarverket respektive Sveriges Kommuner och Landsting/Pacta. Dessa har varit sifferlösa sedan början av 2000-talet.

Som redovisningen har visat skiljer det stort hur avtalskonstruktionerna fördelar sig i de olika sektorerna, men också mellan arbetare och tjänstemän. Detta faktum underlättar inte den kommande analysen.

4.7 Central respektive lokal lönebildning och märket

Kollektivavtalen inom Industriavtalet har allt sedan 1998 års avtalsrörelse haft en stor betydelse som normsättare för lönebildningen i Sverige. Industriavtalet spelade även en stor roll vid utformningen av lagstiftningen kring Medlingsinstitutet.

I avsnitt 4.4 redogjordes för hur arbetsmarknadens parter påverkas av industrinormen, det så kallade märket, genom skrivningar i förhandlingsordningsavtal, men också genom LO:s samordning och samverkan inom Svenskt Näringsliv och genom andra spridningseffekter. Det finns således en samsyn om den konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll.

Normeringen innefattar dock inte enbart lönekostnaderna utan avser de totala arbetskraftskostnaderna. Parternas samordning och samverkan tillsammans med en tydlig hållning från Medlingsinstitutet har bidragit till en striktare tillämpning av märket. Handlingsutrymmet att teckna avtal med högre arbetskraftskostnader än märket har blivit mindre. Det betyder att ett ökat löneutrymme i högre grad får betalas med förändringar i de allmänna villkoren eller andra åtgärder som innebär en kostnadsbesparing för arbetsgivaren.

Inom den rådande lönebildningsmodellen finns det ändå möjlighet att avvika från märkets arbetskraftskostnadsnivå, men det förutsätter bland annat acceptans från arbetsmarknadens övriga parter.⁴³

Om det minskade handlingsutrymmet kan förklara den lokala lönebildningens (avtalskonstruktionerna 1–3) ökade utbredning under senare år är oklart. Trenderna har skiftat och det kan till exempel påpekas att andelen arbetstagare som omfattas av sifferlösa avtal har både minskat och ökat under de senaste 10–15 åren. Avtalskonstruktionerna 4 till 6 (central lönebildning) är så kallade minimilöneavtal som tillåter lokala avvikelser och därmed också ger ett lokalt handlingsutrymme.

Medlingsinstitutet har inte kunnat beakta hur till exempel handeln och kommunerna gått till väga för att åstadkomma högre löneökningar än märket utan att för den skull öka arbetskraftskostnaden, till exempel genom att höja minimilöner i långsammare takt. Det har inte heller gått att beakta eventuella avräkningar från löneutrymmet som gjorts i de centrala avtalen för att finansiera till exempel olika delpensions- och försäkringslösningar. Det innebär ytterligare en källa till osäkerhet i analysen.

4.8 Avtalskonstruktioner och löneutfall i den officiella lönestatistiken

I detta avsnitt redovisas hur löneutvecklingen för identiska individer fördelar sig efter avtalskonstruktion och sektor. Notera att alla yrken med en och samma avtalskonstruktion väger lika tungt när löneutfallet per avtalskonstruktion beräknas, det vill säga vi behandlar små och stora yrkesgrupper lika.

Inom privat sektor har vi valt att slå ihop avtalskonstruktionerna 2 och 3 respektive 5 och 6. Avtalskonstruktion 3 omfattar få anställda och slås därför ihop med avtalskonstruktion 2. Skillnaderna mellan konstruktion 5 och 6 är i detta sammanhang liten, vilket motiverar en sammanslagning.

Inom kommuner och landsting har vi valt att särredovisa de yrkesgrupper som bytt avtalskonstruktion från 2 till 1. Anledningen till detta är den uppmärksamhet som ”sifferlösa” avtal har fått i debatten.

Analysen av sambandet mellan löneutfall och avtalskonstruktion baseras på en kvalificerad bedömning av vilka yrkeskoder som kan kopplas till de olika avtalskonstruktionerna, men innehåller stora osäkerheter eftersom den officiella lönestatistiken egentligen inte är ämnad för denna typ av analys.

Analysen kan också påverkas av att lönestrukturstatistiken baseras på olika typer av populationer. Inom privat sektor är det en urvalsundersökning där mindre företag byts

⁴³ Några kriterier för att möjliggöra avvikelser från normeringen finns i utvärderingen av Medlingsinstitutet 2006 ”God sed vid lönebildning” (SOU 2006:32).

ut mellan de olika åren medan det för kommuner, landsting och staten är en totalundersökning.

4.8.1 Privat sektor

Tabell 4.3 visar den genomsnittliga grundlöneutvecklingen fördelat efter avtalskonstruktion i privat sektor för perioden 2009 till 2013. Som framgår av tabellen har 180 yrkeskoder⁴⁴ enligt SSYK kopplats till en avtalskonstruktion. De två avtalskonstruktioner som tillsammans omfattar flest yrkeskoder är konstruktionerna 5 och 6. Näst störst är avtalskonstruktion 1 där majoriteten utgörs av chefsyrken.

Skillnaderna i genomsnittlig löneökningstakt för den undersökta tidsperioden är förhållandevis små mellan de olika avtalskonstruktionerna. Det gäller både om man studerar genomsnitt och median. Som framgår av tabellen är det däremot stor skillnad mellan den lägsta genomsnittliga löneökningstakten för en yrkeskod och den högsta.

Skillnaderna i löneutveckling är således betydligt större inom en avtalskonstruktion än mellan olika konstruktioner.

Tabell 4.3 Ökningstakt av grundlöner för identiska individer för perioden 2009 till 2013 i privat sektor⁴⁵, procent

	Medelutveckling	Median	Lägsta	Högsta	Antal yrkeskoder (180 stycken)
Konstruktion 1	15,0%	14,2%	10,4%	23,6%	38
Konstruktion 1 exkl chefer	14,1%	12,8%	10,4%	23,6%	17
Konstruktion 2+3	14,4%	13,7%	10,3%	25,7%	24
Konstruktion 4	13,7%	13,4%	8,5%	19,2%	23
Konstruktion 5+6	12,9%	12,3%	4,3%	30,4%	72
Konstruktion 7	14,1%	11,7%	6,7%	52,8%	23

Källa: Lönestrukturstatistiken, Medlingsinstitutet

⁴⁴ Av totalt 226.

⁴⁵ Löneutvecklingen har kedjats för de parvisa åren 2009/10, 2010/11, 2011/12 och 2012/13 för respektive yrke (SSYK-kod). Enbart yrkeskoder som omfattat minst 200 identiska individer varje parvist år är inkluderade. Se också avsnitt 4.2.

I **tabell 4.4** redovisas den genomsnittliga löneutvecklingen fördelat efter avtalskonstruktion, men nu också nedbrutet på kvinnodominerade, könsbalanserade och mansdominerade yrken.

Tabell 4.4 Ökningstakt av grundlönen för identiska individer för perioden 2009 till 2013 i privat sektor efter kvinnodominerade, könsbalanserade och mansdominerade yrken³⁵

Kvinnodominerade	Medelutveckling	Median	Lägsta	Högsta	Antal yrkeskoder (40 stycken)
Konstruktion 1	13,3%	12,8%	10,4%	18,2%	13
Konstruktion 1 exkl chefer	12,5%	12,2%	10,4%	14,0%	11
Konstruktion 2+3	12,6%	12,3%	10,3%	15,5%	6
Konstruktion 4	10,9%	10,5%	8,5%	13,5%	6
Konstruktion 5+6	13,8%	13,5%	11,3%	18,3%	12
Konstruktion 7	11,9%	13,5%	8,7%	13,6%	3
Könsbalanserade	Medelutveckling	Median	Lägsta	Högsta	Antal yrkeskoder (26 stycken)
Konstruktion 1	16,1%	15,6%	12,2%	21,8%	7
Konstruktion 1 exkl chefer	16,4%	15,9%	12,2%	21,8%	4
Konstruktion 2+3	17,1%	14,3%	11,8%	25,7%	7
Konstruktion 4	16,0%	14,5%	14,4%	19,2%	3
Konstruktion 5+6	11,7%	11,7%	9,8%	15,2%	8
Konstruktion 7	13,5%				1
Mansdominerade	Medelutveckling	Median	Lägsta	Högsta	Antal yrkeskoder (114 stycken)
Konstruktion 1	15,7%	14,9%	11,9%	23,6%	18
Konstruktion 1 exkl chefer	18,4%		13,3%	23,6%	2
Konstruktion 2+3	13,7%	13,9%	10,3%	17,8%	11
Konstruktion 4	14,4%	13,5%	11,9%	18,1%	14
Konstruktion 5+6	12,9%	12,2%	4,3%	30,4%	52
Konstruktion 7	14,5%	11,7%	6,7%	52,8%	19

Källa: Lönestrukturstatistiken, Medlingsinstitutet

Kvinnodominerade yrkesgrupper har i genomsnitt haft en lägre ökningstakt a grundlönen än de två andra yrkesgrupperingarna. Tabellen visar ånyo tydligt att det är större skillnader i löneökningstakt för olika yrkeskoder inom en avtalskonstruktion än mellan olika avtalskonstruktioner.

Även inom ett och samma avtal kan det skilja mycket i löneutfall för identiska individer mellan olika yrkeskoder. Ett exempel är Detaljhandelsavtalet mellan Svensk Handel och Handelsanställdas förbund (konstruktion 6). Utfallet för yrkeskoden 4211 som representerar ”Butikskassörer, biljettförsäljare m.fl.” (kvinnodominerat) är en genomsnittlig löneökning med 12,5 procent för den studerade perioden. Det kan jämföras med utfallet för yrkeskoden 5226 som representerar ”Bil-, båt- och husvagnsförsäljare” (mansdominerat) som är 30,4 procent. Skillnaden mellan yrkesgrupperna är alltså 17,9 procentenheter trots att de ryms inom samma avtal.

Ett annat exempel är Byggavtalet (konstruktion 7) mellan Sveriges Byggindustrier och Svenska Byggnadsarbetareförbundet, där murare i genomsnitt har haft en ökningstakt

av grundlönen under perioden på drygt 50 procent medan ”Betongarbetare” har haft en ökningstakt på drygt 11 procent.

Bland de yrkesgrupper som omfattas av avtal med lokal lönebildning är skillnaderna också stora mellan de yrkesgrupper som fått högst respektive lägst löneökning under den undersökta perioden. Detta gäller såväl sifferlösa avtal (konstruktion 1) som avtal med stupstockar⁴⁶.

Medlingsinstitutet har inte någon möjlighet att utifrån den officiella lönestatistiken förklara de stora avvikelserna inom respektive konstruktion. Utöver de faktiska löneökningarna kan också andra faktorer bidra till skillnaderna. Bland annat förändras urvalet av företag som ingår i strukturlönestatistiken för privat sektor, där enbart företag med fler än 500 anställda alltid ingår i undersökningen. Det betyder att individer som arbetar på stora företag har en större chans att ingå i urvalet och därmed också i gruppen identiska individer. Dessutom kan förändringar av fasta tillägg på lönen påverka analysen.⁴⁷

En inte allt för djärv slutsats är ändå att avtalskonstruktionen inte tycks spela någon avgörande roll för det slutgiltiga löneutfallet för yrkesgrupper inom privat sektor – oavsett om det handlar om kvinnodominerade eller mansdominerade yrkesgrupper. Det finns ”vinnare” och ”förlorare” inom alla avtalskonstruktioner, men den dominerande bilden är att kvinnodominerade yrkesgrupper inom den privata sektorn generellt har en något lägre löneökningstakt än mansdominerade yrkesgrupper. Orsaken till detta kan inte denna analys ge svar på.

4.8.2 Kommuner och landsting

Tabell 4.5 visar den genomsnittliga utvecklingen av grundlönen för identiska individer fördelat efter avtalskonstruktion i kommuner och landsting. Som framgår av tabellen har 85 yrkeskoder⁴⁸ enligt SSYK kopplats till en avtalskonstruktion. Som visats tidigare i avsnitt 4.6.2 återfinns inte alla avtalskonstruktioner i de avtal som tecknas av parterna i sektorn. Det har också skett förändringar under perioden 2009–2013 som påverkat stora yrkesgrupper.

När det gäller yrkesgrupper som omfattas av Svenska Kommunalarbetareförbundets avtalsområde har det skett en förändring: från konstruktion 5 till 4 så att det inte längre finns någon individgaranti. Även för OFR:s förbundsområde Hälso- och sjukvård har det skett en förändring i avtalskonstruktion – från konstruktion 2 till 1. Vi har valt att särredovisa löneutvecklingen för de yrkesgrupper som omfattas av OFR:s avtal.

⁴⁶ Avtalskonstruktion 2 och 3.

⁴⁷ Se avsnitt 3.1.

⁴⁸ Av totalt 96.

Tabell 4.5 Löneökningstakt för identiska individer för perioden 2009 till 2013 i kommuner och landsting⁴⁹

	Medel- utveckling	Median	Lägsta	Högsta	Antal yrkeskoder (86 stycken)
Konstruktion 1	14,1%	14,1%	11,1%	17,5%	28
Konstruktion 1 exkl chefer	13,7%	13,6%	11,1%	17,5%	19
Konstruktion 2	13,4%	12,9%	10,9%	24,2%	23
Från konstruktion 2 till 1	13,4%	13,6%	12,1%	14,8%	13
Från konstruktion 5 till 4	11,8%	11,6%	11,0%	12,5%	22

Källa: Lönestrukturstatistiken, Medlingsinstitutet

I likhet med privat sektor är det små skillnader i genomsnittlig löneutveckling mellan de olika avtalskonstruktionerna. Även här är det större skillnader inom varje avtalskonstruktion än mellan konstruktionerna. Skillnaderna inom respektive avtalskonstruktion är emellertid mindre än i privat sektor.

Värdena för Svenska Kommunalarbetsförbundets avtal med konstruktion 4 avviker från de övriga. Parterna lämnade konstruktion 5 efter avtalsrörelsen 2012. Löneutfallet är lägre och spridningen i den genomsnittliga löneutvecklingen mindre än i övriga konstruktioner. Det går dock inte utifrån denna analys att dra några slutsatser om det är konstruktionsbytet som påverkat utfallet.

Den yrkesgrupp som i denna analys har haft den högsta genomsnittliga löneökningstakten är läkare (SSYK-kod 2221) med avtalskonstruktion 2. Deras genomsnittliga löneökningstakt har varit 24,2 procent. Det ska dock noteras att inom denna yrkeskod ingår alla läkare oavsett nivå. Inom yrkeskoden ryms allt från AT-läkare till överläkare vilket innebär att också karriären avspeglas i löneutvecklingen.

I **tabell 4.6** redovisas den genomsnittliga löneutvecklingen fördelat efter avtalskonstruktion, men nu också nedbrutet på kvinnodominerade, könsbalanserade och mansdominerade yrken.

Inom kommuner och landsting finns ingen generell tendens att kvinnodominerade yrkesgrupper har en lägre löneökningstakt än mansdominerade. Vidare är skillnaderna i genomsnittlig löneökningstakt (och utvecklingen av medianen) mellan de olika avtalskonstruktionerna små om vi bortser från när avtalskonstruktion gått från 5 till 4. Detta oavsett om det rör sig om kvinnodominerade, könsbalanserade eller mansdominerade yrkesgrupper.

De yrken som omfattats av avtal som ändrat avtalskonstruktion från 2 till 1 är samtliga kvinnodominerade. Vid en jämförelse med de anställda som omfattas av avtal med konstruktion 2 under hela perioden syns ingen skillnad i utvecklingen (se tabell 4.5), men när vi gör denna nedbrytning efter könsfördelning verkar det ha lönat sig för kvinnodominerade grupper att byta från konstruktion 2 till 1. Det går emellertid inte att utifrån denna analys dra några slutsatser om att det är konstruktionsbytet i sig som påverkat löneutvecklingen. I detta fall handlar det om yrkesgrupper inom hälso- och sjukvård där andra lönepåverkande faktorer kan ha spelat en större roll än bytet av konstruktion.

⁴⁹ Löneutvecklingen har kedjats för de parvisa åren 2009/10, 2010/11, 2011/12 och 2012/13 för respektive yrke (SSYK-kod). Enbart yrkeskoder som omfattat minst 200 identiska individer varje parvist år är inkluderade. Se också avsnitt 4.2.

Tabell 4.6 Ökningstakt av grundlönen för identiska individer 2009–2013 i kommuner och landsting grupperat efter kvinnodominerade, könsbalanserade och mansdominerade yrken⁵⁰

Kvinnodominerade	Medelutveckling	Median	Lägsta	Högsta	Antal yrkeskoder (53 stycken)
Konstruktion 1	14,1%	14,1%	11,1%	17,5%	16
Konstruktion 1 exkl chefer	13,7%	12,8%	11,1%	17,5%	11
Konstruktion 2	12,7%	12,5%	10,9%	14,5%	15
Från konstruktion 2 till 1	13,4%	13,6%	12,1%	14,8%	13
Från konstruktion 5 till 4	11,6%	11,6%	11,0%	12,5%	9
Könsbalanserade	Medelutveckling.	Median	Lägsta	Högsta	Antal yrkeskoder (12 stycken)
Konstruktion 1	14,5%	14,6%	12,4%	16,0%	7
Konstruktion 1 exkl. chefer	14,0%	13,6%	12,4%	16,0%	3
Konstruktion 2	15,7%	13,2%	12,3%	24,2%	4
Från konstruktion 2 till 1					0
Från konstruktion 5 till 4	12,5%				1
Mansdominerade	Medelutveckling	Median	Lägsta	Högsta	Antal yrkeskoder (21 stycken)
Konstruktion 1	13,6%	14,0%	12,4%	14,6%	5
Konstruktion 1 exkl chefer	13,6%	14,0%	12,4%	14,6%	5
Konstruktion 2	13,7%	13,8%	11,9%	15,3%	4
Från konstruktion 2 till 1					0
Från konstruktion 5 till 4	11,9%	11,9%	11,3%	12,4%	12

Källa: Lönestrukturstatistiken, Medlingsinstitutet

I likhet med i privat sektor är det annars små skillnader mellan avtalskonstruktionerna. Det gäller oavsett om det gäller kvinnodominerade eller mansdominerade yrkesgrupper. Att yrkesgrupper som gått från konstruktion 5 till 4 i genomsnitt har en lägre löneökningstakt kan bero på andra faktorer än valet av konstruktion. På samma sätt går det inte att utifrån tillgängliga data förklara den högre löneökningstakten för dem som gått från avtalskonstruktion 2 till 1 med bytet av konstruktion.

4.8.3 Staten

Tabell 4.7 visar den genomsnittliga utvecklingen av grundlönen fördelat efter avtalskonstruktion i staten. Som framgår av tabellen har 65 yrkeskoder⁵¹ enligt SSYK kopplats till en avtalskonstruktion. Inom staten finns endast två konstruktioner i avtalen, nämligen konstruktionerna 1 (avtalet med Saco-S) och 2 (avtalen med OFR S,P,O och Seko). Det betyder att det är lokala parter som primärt bestämmer löneutrymmet i staten.

Medlingsinstitutet har ingen uppgift om huruvida stupstocken i OFR:s respektive Sekos avtal har utnyttjats av lokala parter. Inte heller har Medlingsinstitutet någon uppgift om OFR:s och Sekos avtal också påverkat löneutfallet för anställda som omfattas av Saco:s avtal. Det betyder att effekten av avtalskonstruktion är svåranalyserad.

⁵⁰ Löneutvecklingen har kedjats för de parvisa åren 2009/10, 2010/11, 2011/12 och 2012/13 för respektive yrke (SSYK-kod). Enbart yrkeskoder som omfattat minst 200 identiska individer varje parvist år är inkluderade. Se också avsnitt 4.2.

⁵¹ Av totalt 65.

En annan källa till stor osäkerhet är kopplingen mellan yrkeskod och avtalskonstruktion. Flera yrkeskoder kan föras till både OFR S,P,O och till Saco-S. Vi har i denna analys försökt att föra respektive yrkeskod till det avtal som omfattar flest individer.

Tabell 4.7 Ökningstakt av grundlönen för identiska individer 2009–2013 i staten⁵²

	Medelutveckling	Median	Lägsta	Högsta	Antal yrkeskoder (65 stycken)
Konstruktion 1	14,5%	13,7%	10,2%	23,5%	31
Konstruktion 1 exkl. chefer	14,5%	13,7%	10,2%	23,5%	28
Konstruktion 2	13,9%	13,1%	9,6%	25,5%	34

Källa: Lönestrukturstatistiken, Medlingsinstitutet

Som framgår av tabellen ovan är det små skillnader mellan de två konstruktionerna. Även inom staten är skillnaderna i löneökningstakt större inom avtalskonstruktionerna än mellan olika konstruktioner.

I **tabell 4.8** redovisas den genomsnittliga löneutvecklingen fördelat efter avtalskonstruktion, men nu också nedbrutet på kvinnodominerade, könsbalanserade och mansdominerade yrken.

Tabell 4.8 Ökningstakt av grundlönen för identiska individer 2009–2013 i staten grupperat efter kvinnodominerade, könsbalanserade och mansdominerade yrken

Kvinnodominerade	Medelutveckling	Median	Lägsta	Högsta	Antal yrkeskoder (26 stycken)
Konstruktion 1	14,8%	14,1%	12,0%	21,9%	8
Konstruktion 1 exkl. chefer	14,8%	14,1%	12,0%	21,9%	8
Konstruktion 2	13,0%	12,8%	11,4%	14,9%	18
Könsbalanserade	Medelutveckling	Median	Lägsta	Högsta	Antal yrkeskoder (21 stycken)
Konstruktion 1	16,1%	15,5%	12,5%	23,5%	14
Konstruktion 1 exkl. chefer	16,2%	15,4%	12,5%	23,5%	12
Konstruktion 2	15,1%	13,7%	10,7%	25,5%	7
Mansdominerade	Medelutveckling	Median	Lägsta	Högsta	Antal yrkeskoder (18 stycken)
Konstruktion 1	11,9%	11,6%	10,2%	14,3%	9
Konstruktion 1 exkl. chefer	11,7%	11,5%	10,2%	14,3%	8
Konstruktion 2	14,9%	13,0%	9,6%	20,8%	9

Källa: Lönestrukturstatistiken, Medlingsinstitutet

Enligt denna tabell uppvisar kvinnodominerade yrkesgrupper generellt en högre löneökningstakt med avtalskonstruktion 1. Mansdominerade yrken har en högre löneökningstakt med avtalskonstruktion 2. Det ska dock poängteras att antalet yrken i dessa två fall är få (knappt 10 stycken) och att spridningen är extra stor inom just dessa två grupper. Både höga och låga löneökningar återfinns inom båda avtalskonstruktionerna.

⁵² Löneutvecklingen har kedjats för de parvisa åren 2009/10, 2010/11, 2011/12 och 2012/13 för respektive yrke (SSYK-kod). Enbart yrkeskoder som omfattat minst 200 identiska individer varje parvist år är inkluderade. Se också avsnitt 4.2.

Yrkena med högst löneökningstakt under perioden har haft en ökningstakt på drygt 20 procent. Här återfinns den kvinnodominerade yrkesgruppen ”Övriga jurister” (konstruktion 1) med en ökning på 21,9 procent, den könsbalanserade yrkesgruppen ”Advokater och åklagare” (konstruktion 1) med 23,5 procent och den mansdominerade yrkesgruppen ”Militärer” (konstruktion 2) med 20,8 procent.

”Militärer” och ”Advokater och åklagare” är exempel på yrken med befattningar på olika nivåer. Därför blandas löneökningar till följd av lönerevisioner med löneökningar som beror på befördringsgången inom yrket.

Bland de yrkesgrupper som har lägst löneökningstakt – omkring 10 procent – återfinns de mansdominerade yrkesgrupperna ”Fysiker och astronomer” (konstruktion 1) med en löneökning med 10,2 procent och ”Fastighetsskötare” (konstruktion 2) med en löneökning med 9,6 procent.

Även inom staten är variationen i löneutfall större inom en avtalskonstruktion än mellan olika konstruktioner. Detta gäller oavsett om det är kvinnor eller män som dominerar yrkesgruppen i antal.

4.9 Summering

För att försöka besvara frågan om de centrala avtalens konstruktioner haft någon effekt för att minska löneskillnaderna mellan kvinnor och män har Medlingsinstitutet analyserat löneutvecklingen för så kallade identiska individer under tidsperioden 2009 till 2013.

Det är svårt att dra några klara slutsatser om hur de olika avtalskonstruktionerna påverkat löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Det tycks vara andra faktorer än avtalskonstruktion som legat bakom löneökningstakten. Som framgått av redovisningen går det att finna yrken med högre respektive lägre löneökningstakt inom samtliga avtalskonstruktioner. Det betyder att det är större skillnader i löneökningstakt inom avtalskonstruktionerna än mellan dem.

Det är viktigt att betona att den officiella lönestatistiken inte är lämpad för denna typ av analys. Statistiken bygger på yrke – inte på avtalstillhörighet. Det kan ändå finnas fog för att ta de resultat som redovisats till stöd för påståendet att valet av avtalskonstruktion inte varit avgörande för löneutvecklingen.

Det är stora skillnader i hur avtalskonstruktionerna fördelar sig i de olika sektorerna. Parterna väljer de avtalskonstruktioner som gagnar deras intressen bäst. Det kan finnas andra skäl till att välja en viss avtalskonstruktion än enbart löneutfall. Det kan exempelvis handla om en effektivare lönebildning eller att vissa allmänna villkor tillmätts ett högre värde än löneökningar. Ytterst är avtalskonstruktionen resultatet av en förhandling och parternas styrka i förhandlingen.

Noterbart är att kvinnodominerade yrken i privat sektor till övervägande del har haft en lägre löneökningstakt än yrken som är mansdominerade. Detta mönster återfinns inte i kommuner och landsting eller staten.

Några skillnader som beror på avtalskonstruktion går inte att se. Marknadskrafter verkar ha större betydelse än valet av konstruktion. Det finns därmed inga tydliga belägg för att en viss avtalskonstruktion är att föredra framför en annan i syfte att minska löneskillnaderna mellan kvinnor och män.

Det faktum att skillnaden i löneutveckling kan vara stor inom de olika avtalskonstruktionerna och även inom samma avtal pekar på att det är på lokal nivå skillnader kan uppstå. Det finns således ett rörelseutrymme också inom märkets ramar som kan användas till att förändra lönerelationer. Hur handlingsutrymmet används är parternas ansvar. I detta sammanhang har arbetsmarknadens parter också att hantera lönefrågor ur ett jämställdhetsperspektiv.

5 Avslutande diskussion

Det råder en stark samsyn om att det är viktigt med ett fortsatt arbete med lönefrågor ur ett jämställdhetsperspektiv för att motverka diskriminerande och i övrigt osakliga löneskillnader. Samsyn råder också om att föräldraledighet inte ska påverka löneutvecklingen negativt och att ett mer jämställt arbetsliv över huvud taget bör främjas. Hur väl lönebildningen fungerar är i det sammanhanget av stor betydelse. En väl fungerande lönebildning ska tillgodose en rad faktorer för en god ekonomisk och social utveckling.

Lönebildningen är parternas ansvar. Det ankommer inte på Medlingsinstitutet att ha synpunkter på hur parterna utformar sina avtal, men denna rapport kan vara ett underlag till diskussion parterna emellan på det sätt och i de konstellationer de väljer.

Nedan följer några av de fakta som framkommer i rapporten – och några frågor dessa fakta reser.

I kapitel 2 pekar vi på ett antal faktorer som har betydelse för arbetet med lönefrågor ur jämställdhetssynpunkt. I de riktlinjer de centrala parterna ger för den lokala lönesättningen löper ett krav på saklighet som en röd tråd. Med detta är en god grund lagd för jämställdhetsarbetet. Därutöver kan några frågeställningar aktualiseras:

- Hur underlättas lokala parters arbete med att upptäcka och åtgärda diskriminerande eller i övrigt osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män?
- Hur hanteras de föräldraledigas villkor?
- Behöver insatser vidtas på för att uppnå en jämnare könsfördelning i arbetsuppgifter och befattningar?
- Behöver insatser vidtas för att locka fler personer av det underrepresenterade könet till branschen?
- Finns det särskilda jämställdhetsutmaningar på områden med avtal vars lönesystem bygger på prestationslön (ackord och dylikt), fastställda tariffer eller liknande?
- Finns det behov av fördjupad samverkan mellan parter i olika branscher eller sektorer i frågor om löneskillnader mellan kvinnor och män? Hur kan parterna i så fall utforma en sådan samverkan?

I kapitel 3 beskriver vi vilka relativlöneförändringar som skett mellan 2008 och 2013. Stor försiktighet bör iakttas när resultatet diskuteras och det är viktigt att ha i åtanke att redovisningen endast beskriver förändringar i lön, och inte förändringar av andra faktorer som påverkar arbetskraftskostnaderna (arbetstid, semester, med mera). Bland de 20 yrken som hade de högsta grundlönerna 2013 var bara ett dominerat av kvinnor. Av de 20 yrken som hade lägst löneläge var 15 dominerade av kvinnor.

Bland de 20 yrken som hade **högst genomsnittliga löneökningar** för identiska individer var 12 könsbalanserade, 3 kvinnligt dominerade och 5 manligt dominerade. Bland de 20 yrken som hade **lägst genomsnittliga löneökningar** för identiska individer var 18 mansdominerade. De yrkena fanns huvudsakligen i privat sektor.

- Vilka överväganden föranleder redovisningen när det gäller löneskillnader mellan kvinnor och män, till exempel förändringar av relativlöneförändringar ur jämställdhetssynpunkt?

I kapitel 4 redogör vi för om de centrala avtalens avtalskonstruktion har haft någon effekt på löneskillnader mellan kvinnor och män. Vi konstaterar att det är svårt att dra några sådana slutsatser. Det tycks främst vara andra faktorer som påverkar löneökningstakten. Det är större skillnader i ökningstakt inom respektive avtalskonstruktion än mellan dem och i alla avtalskonstruktioner finns det både vinnare och förlorare.

- Vilka överväganden föranleder redovisningen av löneskillnader mellan kvinnor och män, till exempel om kopplingen mellan avtalskonstruktion och möjligheten att förändra lönerelationer ur jämställdhetssynpunkt?
- Den officiella lönestatistiken är inte ett idealiskt underlag för analyser av avtal och avtalskonstruktioner eftersom den är uppbyggd med yrke som grund. Förhoppningsvis kan ändå de metoder som använts i rapporten användas av parterna som har en statistik som är mer lämpad för denna typ av analyser.

Medlingsinstitutets förhoppning är att denna rapport ska initiera en diskussion som främjar arbetsmarknadens parter arbete med att minska löneskillnader mellan kvinnor och män.

