

Ur Medlingsinstitutets årsrapport för 2005

4.6 Jämställdhet

Till skillnad från det stora antal förbundsavtal som omförhandlades i 2004 års avtalsrörelse hade avtalsrörelsen under 2005 en begränsad omfattning. Sett till antalet arbetstagare omfattade emellertid avtalsrörelsen cirka en tredjedel av Sveriges arbetstagare, varav den stora majoriteten återfanns inom kommuner och landsting. På den privata sektorn var det – med några undantag – på små avtalsområden som parterna omförhandlade sina förbundsavtal. Knappt ett tiotal av dessa avtal berörde fler än 10 000 arbetstagare. De till omfattningen största avtalen fanns inom transport- och byggnadsbranscherna samt bankområdet.

Kommuner och landsting

Som redan nämnts på flera ställen i denna rapport, omfattade avtalsrörelsen 2005 hela den kommunala sektorn med drygt en miljon arbetstagare. Ungefär hälften av de yrkesverksamma kvinnorna i Sverige arbetar inom den offentliga sektorn. Eftersom denna sektor sysselsätter en tredjedel av landets arbetstagare betyder det att andelen kvinnor är betydligt större än andelen män. Närmare 80 procent av de kommun- och landstingsanställda är kvinnor. Männerna återfinns i huvudsak inom den privata sektorn och utgör där 63 procent av arbetstagarna.

Frågan om jämställda löner har flera dimensioner. I den politiska debatten är det ofta de lågavlönade kvinnorna inom den kommunala sektorn som lyfts fram som exempel på grupper vars arbete är undervärderat i jämförelse med mäns arbete inom mansdominerade branscher inom privat sektor. En annan dimension är löneskillnader mellan kvinnor och män inom samma sektor eller bransch. En tredje dimension är löneskillnader hos samma arbetsgivare och det är här som jämställdhetslagen kommer in i bilden.

För parter som sluter kollektivavtal på bransch- eller sektorsnivå är det möjligt att inom avtalsområdet åstadkomma förändrade lönerelationer mellan kvinnor och män. Detta skedde exempelvis i 2003 års avtal mellan Svenska Kommunalarbetsareförbundet (Kommunal) och Kommunförbundet/Landstingsförbundet då vissa kvinnodominerade yrkesgrupper prioriterades lönemässigt. Det är också fullt möjligt att närmare föreskriva i kollektivavtalen hur de lokala parterna ska hantera lönebildningen på arbetsplatsen för att leva upp till de krav som jämställdhetslagen ställer.

Tidigare (avsnitt 1.6) redovisades den genomsnittliga månadslönen efter arbetsmarknadens sektorer. Den minsta löneskillnaden mellan kvinnor och män finns hos kommunerna och den största inom landstingen. Efter standardvägning krymper skillnaden.

För kommuner och landsting finns sju avtalsområden beroende på partsställningen på arbetstagar sidan och typen av kommunal verksamhet. SACO- och TCO-förbunden är representerade antingen direkt som avtalsslutande parter eller genom Offentliganställdas Förhandlingsråds (OFR) förbundsområden, vilka är:

1. OFR:s förbundsområde Läkare (främst SACO-förbund)
2. OFR:s förbundsområde Hälso- och sjukvård (främst Vårdförbundet)
3. OFR:s förbundsområde Allmän kommunal verksamhet (främst SKTF, Akademikerförbundet SSR och Ledarna)
4. OFR:s förbundsområde Lärare (Läraryrskommitténs och Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd)

De återstående avtalsområdena är:

1. Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal)
2. Akademikeralliansen
3. Brandmännens Riksförbund

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

Redan i 2001 års avtal fanns intaget grundläggande principer för lönebildningen. Parterna var överens om att de centrala avtalen bygger på att det ska ske en årlig översyn av lönerna. Till denna ska arbetsgivaren ha gjort en kartläggning och analys av lönerna. Kartläggningen ska avse förekomsten av löneskillnader mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete för olika kategorier av arbetstagare. I och med avtalet med Kommunal år 2003 undanröjdes en tidigare skillnad mellan avtalen. Numera står det i samtliga avtal att det är en övergripande utgångspunkt vid individuell lönesättning att lagstiftningen om diskriminering beaktas. Likaså pekas uttryckligen på att jämställdhetslagen kräver kartläggning och analys ur jämställdhetssynpunkt.

Med undantag för Brandmännens Riksförbund har nya överenskommelser om allmänna villkor träffats under 2005. Avtalen innehåller en bilaga med rubriken ”Centrala parternas syn på förutsättningarna för en väl fungerande lönesättning”. Texten kan variera något beroende på partsställningen, men i stort har bilagan samma innehåll. I avtalen har det skett en precisering när det gäller den kartläggning och analys av löner som ska vara underlag till överläggning inför löneöversyn. Texten lyder:

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.

I samtliga avtal har införts två nya föreskrifter som har bäring på jämställdhet och diskriminering. Ett resultat av 2004 års förhandlingar på den privata sektorn var att avtalen i stor utsträckning tillfördes föreskrifter om föräldralediga. I den ovan nämnda bilagan finns numera följande text intagen:

Det är naturligt att i lönebildningsprocessen uppmärksamma också arbetstagare som är frånvarande p.g.a. sjuk- eller föräldraledighet.

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

Privat sektor

De överenskommelser som träffades i 2005 års avtalsrörelse har till den övervägande delen begränsats till att reglera löneökningarnas storlek. Det är endast i ett mindre antal förbundsavtal som parterna har tagit in skrivningar om jämställdhet. I den mån så har skett har avtalen kompletterats med formuleringar som har hämtats från de avtal som andra förbundsparter slöt under år 2004. I det årets avtalsrörelse uppmärksammade parterna i en helt annan omfattning än tidigare jämställdhetslagens krav, vilket också avspeglade sig i avtalen. Drygt en miljon arbetstagare kom att omfattas av avtal som i någon form har inskrivet diskrimineringsförbud och/eller likalöneprincipen. För ett något mindre antal arbetstagare innehåller avtalen också regler om samordning mellan lönekartläggning/analys och lönerevision.

Det kan finnas flera förklaringar till att 2005 års avtalsrörelse resulterade i så pass få nya skrivningar om jämställdhet. En förklaring kan vara att parterna redan i tidigare avtal har kommit överens om regler som syftar till att motverka diskriminering och att åstadkomma jämställda löner. Som exempel kan nämnas att parterna på bankområdet redan i april 2003 slöt ett jämställdhetsavtal. I 2004 års avtal kom samma parter överens om en gemensam rekommendation om löneprinciper och lönesamtal, som bl.a. förtydligar de lokala parternas ansvar i ett jämställdhetsperspektiv. En annan förklaring kan vara att avtalen på ett antal områden är så konstruerade att lönehöjningarna i princip bestäms i förbundsavtalen och att utrymmet för lokal lönebildning därmed är högst begränsat. Avtalen med Svenska Transportarbetareförbundet, vilka omfattar cirka 30 procent av arbetstagarna inom privat sektor som fick nya avtal under år 2005, kan utgöra exempel. Ytterligare en förklaring kan vara att vissa branscher, såsom byggbranschen, inte bara är kraftigt mansdominerade utan i det närmaste enkönade och att frågan om jämställda löner därför inte har någon praktisk aktualitet. Dessutom är löneformen i branschen ackord eller andra prestationsbaserade system, till skillnad från det stora flertalet avtal där utgångspunkten är individuell och differentierad lönesättning

På en del mindre områden har det skett vissa förändringar i avtalen. I avtal som *Kommunal* har slutit med *Kooperationens Förhandlingsorganisation* (KFO) och *Kommunala Företagens Samorganisation* (KFS) återfinns formuleringar om att samma principer för lönesättning ska gälla för kvinnor och män liksom för yngre och äldre arbetstagare.

I *Kommunals* avtal med *Föreningen Vårdföretagarna* sägs att vid löneavvägningen beaktas även att kvinnor och män ska ha lika lön för arbete som är lika eller som är att betrakta som likvärdigt.

Avtalet för Trossamfund och Ekumeniska Organisationer mellan *Arbetsgivaralliansen* och *Kommunal, SKTF* och *CF* anger att lönen ska vara individuell och differentierad. Vidare föreskrivs att lönen inte får vara diskriminerande beroende på kön, etniskt ursprung, funktionshinder eller sexuell läggning. Åtgärder vid eventuella löneskillnader ska verkställas så snart som möjligt och behöver inte sammanfalla med tillfället för lönerevisionsförhandlingar.

I samma avtal uppmärksammas även föräldralediga arbetstagare då det slås fast att samma principer för lönesättning även ska gälla för dem. Även avtalet mellan *Försäkringsbranschens Arbetsgivareorganisation (FAO)* och ett antal *SACO-förbund* innehåller föreskrifter om föräldralediga. Där sägs att tjänstemän, som på grund av hel föräldraledighet har varit frånvarande från arbetet en längre tid, i samband med återgång i arbete ska röna särskild uppmärksamhet beträffande eventuell justering av lönen.

De nämnda parterna på *försäkringsområdet* har också uttalat sig om samordning mellan lönekartläggning m.m. och lönerevision. Texten har följande lydelse:

Det årliga arbetet med lönekartläggning, analys och handlingsplan för jämförda löner bör vara genomfört före lönerevisionen.