

7. Jämställdhet

I tidigare årsrapporter har redovisats lönestatistikens uppbyggnad samt vilka slutsatser som kan dras från statistiken när det gäller löneskillnader mellan kvinnor och män. Vidare har behandlats löneskillnader på nationell nivå, bransch- eller sektornivå och lokal nivå. I det sammanhanget har konstaterats att en utjämning av de könsbundna löneskillnaderna fordrar olika insatser beroende på vilken nivå som avses. Kollektivavtalens koppling till jämställdhetslagen kommer in i bilden först när diskussionen rör löneskillnader på lokal nivå.

Mot bakgrund av det regeringsuppdrag som Medlingsinstitutet har på jämställdhetsområdet och det faktum att 2004 års avtalsrörelse har omfattat hela den statliga sektorn och huvuddelen av den privata, kommer jämställdhetskapitlet denna gång att fokusera på vilka förändringar som har skett i förbundsavtalen. Inriktningen är också vald med hänsyn till vad som uttalades från regeringshåll i samband med 2001 års ändringar i jämställdhetslagen. Då sades att lagens effekter skulle utvärderas efter tre år. Lagändringarna fick inget större genomslag i de treåriga förbundsavtal som slöts under 2001. Nu har det gått tre år och avtalen har omförhandlats i årets avtalsrörelse. Över 400 nya förbundsavtal har slutits. Frågan blir om det har införts nya regler i avtalen med sikte på att utjämna skillnader mellan kvinnor och män. Om så har skett blir följdfrågan hur parterna har gått till väga. I detta kapitel görs en genomgång av avtalssituationen och ett försök att besvara de nyss ställda frågorna.

7.1 Löneskillnader

Vad säger statistiken om löneskillnaderna mellan kvinnor och män?

Det ska redan inledningsvis slås fast att den officiella lönestatistiken aldrig kan ge svar på frågan om i vilken utsträckning det förekommer lönediskriminering i jämställdhetslagens mening. Lagen tar sikte på förhållandena hos den enskilde arbetsgivaren. Statistiken rör sig på andra nivåer. Den belyser löneskillnader mellan kvinnor och män på hela arbetsmarknaden och på arbetsmarknadens olika sektorer. Statistiken visar också löneförhållandena för kvinnor och män inom 114 yrkesgrupper.

Det nämns ofta i den offentliga debatten att kvinnornas löner är 17 procent lägre än männens. Uppgiften är hämtad från den officiella lönestatistiken och avser den genomsnittliga löneskillnaden på *hela arbetsmarknaden*. I

den statistiska redovisningen är lönerna omräknade till heltidslöner. Det betyder att arbetstagarnas sysselsättningsgrad inte påverkar statistiken.

Om man ser till skillnaderna inom varje *enskild sektor* är resultatet ett annat. Den största skillnaden finns inom den landstingskommunala sektorn. Där är kvinnornas löner 29 procent lägre än männens. De minsta skillnaderna finns hos primärkommunerna där kvinnornas löner är 9 procent lägre än männens. För både staten och den privata sektorn är siffran för löneskillnaderna mellan könen 15 procent.

Skillnader i lön beror på en mängd olika faktorer. Som exempel kan nämnas yrke, ålder, arbetstid, utbildning och inom vilken del av arbetsmarknaden som arbetet utförs. För att få en mer nyanserad bild av relationerna mellan kvinnors och mäns löner måste de ovannämnda faktorerna eller variablerna beaktas. Det sker genom s.k. *standardvägning* där man antar att kvinnor och män fördelar sig lika på de olika kombinationerna av de fem ovannämnda variablerna. Man kan säga att statistiken korrigeras eller rensas med avseende på vissa lönepåverkande faktorer, som inte är hänförliga till arbetstagarens kön.

I Lönestatistisk årsbok 2003 har lönerna för respektive kön standardvägts med avseende på skillnader mellan kvinnor och män i yrkesgrupp, ålder, utbildning, arbetstid och sektor. I stället för de tidigare nämnda 17 procenten på hela arbetsmarknaden blir nu den genomsnittliga löneskillnaden mellan kvinnor och män 8 procent. På det primärkommunala området minskar skillnaden från 9 procent till 2 procent. För den landstingskommunala sektorn – där skillnaden uppgick till 29 procent – krymper lönegapet efter standardvägning till 7 procent. Motsvarande siffror för staten och den privata sektorn är 8 respektive 10 procent.

Som framgår av den nedanstående tabellen 7.1, har de statistiska skillnaderna mellan kvinnors och mäns löner varit i det närmaste konstanta under de senaste tolv åren. Vad som dock kan iaktas är att löneskillnaderna före standardvägning successivt har minskat inom kommunerna. För landstingen däremot har utvecklingen varit den motsatta, d.v.s. skillnaderna har ökat. Dessa förändringar hos kommuner och landsting motsvaras emellertid inte av någon förändring efter standardvägning. Då är skillnaderna i stort sett oförändrade under årens lopp.

Tabellen visar skillnaderna före och efter standardvägning med förkortningarna ”Ej stv” respektive ”Stv”.

Tabell 7.1 Tidsserie över kvinnors lön i procent av mäns lön 1992–2003

År	Primär-kommunal sektor		Landstings-kommunal sektor		Statlig sektor		Privat sektor		Alla sektorer	
	Ej stv	Stv	Ej stv	Stv	Ej stv	Stv	Ej stv	Stv	Ej stv	Stv
1992	86	.	75	.	84	.	83	.	84	.
1993	85	.	75	.	83	.	83	.	84	.
1994	86	.	74	.	83	.	85	.	84	.
1995	87	.	72	.	83	.	85	.	85	.
1996	87	98	71	94	83	93	85	91	83	92
1997	88	98	71	94	83	92	84	91	83	93
1998	89	98	71	93	84	92	83	90	82	91
1999	90	98	71	93	84	92	84	90	83	92
2000 ¹	90	98	71	93	84	92	84	90	82	92
2001	90	99	71	93	84	92	84	90	82	92
2002	90	98	71	92	84	92	85	90	83	92
2003	91	98	71	93	85	92	85	90	84	92

¹ Från och med år 2000 beräknas arbetarnas månadslöner på ett nytt sätt vilket dock inte medför någon större förändring av månadslönerna på sektornivå jämfört med det gamla beräkningssättet.

Källa: Lönestatistik årsbok 2003, SCB och Medlingsinstitutet

Siffrorna i tabellen måste emellertid förses med en reservation. Av de olika lönepåverkande faktorerna, som beaktas vid standardvägningen är *yrke* den viktigaste och förklarar den största delen av löneskillnaden. Den officiella lönestatistiken bygger på en indelning i yrkesgrupper enligt Svensk Standard för YrkesKlassificering (SSYK). Den indelning i 114 yrkesgrupper, som för närvarande finns är emellertid alltför grov för att möjliggöra rättvisande beräkningar. Ett arbete har pågått med att bygga ut yrkeskodningen i lönestatistiken. När lönestatistiken för år 2004 redovisas har de 114 yrkesgrupperna delats upp i 355 undergrupper eller yrken. Användandet av den mera finfördelade yrkeskodningen kommer med all sannolikhet att medföra att löneskillnaderna efter standardvägning krymper ytterligare. Detta antagande stöds av den specialstudie av vissa yrkesgrupper inom kommuner och landsting som Statistiska centralbyrån (SCB) genomförde år 2001. Resultatet av Medlingsinstitutets och SCB:s jämställdhetsstudie år 2003, då hela den offentliga sektorn undersöktes, pekar också i samma riktning. Det gör även den analys av två avtalsområden inom privat sektor, som förbundsparterna gemensamt uppdrog åt Svenskt Näringslivs att genomföra¹. De nämnda studierna har redovisats i Medlingsinstitutets årsrapport för 2003.

Arbetsmarknaden är könsuppdelad

Antalet anställda i Sverige var ungefär 3,8 miljoner under år 2004. Av dessa arbetade närmare 2,5 miljoner inom den privata sektorn. Omkring 1,1 miljoner var verksamma inom kommuner och landsting. Drygt 240 000 var statsanställda.

¹ Grafiska Företagens Förbund och Grafiska Fackförbundet Mediafackets analys av Civilavtalet och Förpackningsavtalet.

Nästan dubbelt så många arbetstagare är alltså anställda inom den privata sektorn som inom den offentliga. När det gäller hur kvinnor och män fördelar sig på arbetsmarknadens sektorer är det tydligt att den svenska arbetsmarknaden är könsuppdelad. Männerna finns i huvudsak inom den privata sektorn. Kvinnorna är mer jämt fördelade mellan privat och offentlig sektor. Genom männens koncentration till den privata sektorn (och i viss mån till staten) kommer kvinnorna att dominera inom kommuner och landsting. Där är andelen kvinnor närmare 80 procent. Motsvarande uppgift för staten är 43 procent. Inom den privata sektorn utgör kvinnorna 37 procent av de anställda. Landstingen och kommunerna är sålunda kraftigt kvinnodominerade. Inom staten och den privata sektorn är könsfördelningen jämnare, men där är alltså männen i majoritet.

Könsuppdelningen är också markant inom vissa yrkesgrupper. Den största yrkesgruppen i lönestatistiken är *vård- och omsorgspersonal*. I den gruppen återfinns närmare 440 000 anställda. Av dem är 89 procent kvinnor.

Medellönen för kvinnor och män inom arbetsmarknadens olika sektorer framgår av tabell 7.2, som också visar lönespridningen. Den högsta medellönen fanns hos staten. För landstingen och den privata sektorn var medellönen i stort densamma. Den lägsta lönen redovisas för kommunerna.

Det bör samtidigt noteras att lönespridningen och löneskillnaderna är störst inom landstingen och minst hos kommunerna. Förklaringen till de påtagliga löneskillnaderna mellan landstingsanställda kvinnor och män är främst att söka i de stora skillnader i lön som finns *mellan* de olika yrkesgrupperna. *Inom* de enskilda yrkesgrupperna är skillnaderna avsevärt mycket mindre. De sammantagna löneskillnaderna inom landstingssektorn blir därför större än skillnaderna inom de olika yrkesgrupperna. Vissa av dessa grupper är mansdominerade medan andra domineras av kvinnor. Det påverkar i sin tur det totala utfallet då de kvinnodominerade grupperna är lägre avlönade än de mansdominerade. Detta bekräftas också i Medlingsinstitutets och SCB:s tidigare nämnda jämställdhetsstudie på den offentliga sektorn.

Lönespridning enligt den officiella lönestatistiken

Tabellen 7.2 visar lönespridningen efter sektor och kön år 2003. Förändringarna från föregående år är att medellönen har ökat med 700 kronor för såväl kvinnor som män när samtliga sektorer redovisas gemensamt. Bilden blir en annan när man ser till varje sektor för sig. Inom landstingen har männens medellöner ökat med 1 200 kronor mot 1 000 kronor för kvinnorna. På de övriga sektorerna har medellönerna stigit med samma belopp för kvinnor och män. De statsanställdas medellön har stigit med 900 kronor. För de kommunalanställda har medellönen ökat med 700 kronor. Den minsta ökningen av medellönen från föregående år kan iakttas för kvinnor och män inom den privata sektorn. Deras medellön har ökat med 600 kronor.

Tabell 7.2 Lönespridning efter sektor och kön 2003

Sektor		Percentil					Medel-lön
		10	25	50	75	90	
Primärkommunal sektor	Kvinnor	15 400	16 700	18 600	21 100	24 500	19 300
	Män	15 700	17 500	20 200	23 900	27 400	21 300
	Totalt	15 400	16 900	18 800	21 700	25 200	19 700
	% Kv lön	98	95	92	88	89	91
Landstingskommunal sektor	Kvinnor	16 800	18 000	20 600	23 600	28 600	22 300
	Män	17 300	19 800	24 400	40 500	55 200	31 400
	Totalt	16 800	18 300	21 100	24 900	34 500	24 100
	% Kv lön	97	91	84	58	52	71
Statlig sektor	Kvinnor	17 200	18 600	20 900	25 000	30 200	22 700
	Män	18 400	20 900	25 000	30 200	37 900	26 800
	Totalt	17 600	19 400	22 800	27 900	34 600	24 800
	% Kv lön	93	89	84	83	80	85
Privat sektor	Kvinnor	15 100	16 800	19 200	23 200	29 000	21 100
	Män	16 500	18 600	21 600	26 900	36 200	24 800
	Totalt	15 800	17 800	20 700	25 400	33 800	23 400
	% Kv lön	91	90	89	86	80	85
Samtliga sektorer	Kvinnor	15 400	17 000	19 200	22 600	27 200	20 700
	Män	16 500	18 600	21 700	26 900	36 000	24 800
	Totalt	15 800	17 700	20 300	24 700	31 900	22 800
	% Kv lön	93	92	88	84	75	84

Källa: Lönestatistisk årsbok 2003, SCB och Medlingsinstitutet

Percentil, förklaring

10:e percentilen 10 procent har högst sådan lön

25:e percentilen 25 procent har högst sådan lön

50:e percentilen 50 procent har högst sådan lön

75:e percentilen 75 procent har högst sådan lön

90:e percentilen 90 procent har högst sådan lön

Tidsserie över lönespridning

Lönespridningen under de senaste tolv åren framgår av tabell 7.3. Kvoten av den 90:e och 10:e percentilen har beräknats. En kvot på 2.0 betyder att lönen för den 90:e percentilen är dubbelt så hög som för den 10:e percentilen.

Tabell 7.3 Tidsserie över lönespridning efter sektor och kön 1992–2003

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

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

Källa: Lönestatistisk årsbok 2003, SCB och Medlingsinstitutet

Som framgår av tabellen har – under den redovisade perioden – lönespridningen varit i stort oförändrad inom kommunerna. För de övriga sektorerna har den ökat och den största ökningen har skett inom landstingen.

7.2 Kraven i avtalsrörelsen

LO-förbundens samordning

LO och dess medlemsförbund beslutade att 2004 års avtalsrörelse skulle genomföras i form av samordnade förbundsförhandlingar. En målsättning var att ”löneskillnaderna mellan kvinno- och mansdominerade yrken och områden ska minska”.

I LO:s ”Rekommendation till förbunden med gemensamma krav inför Avtal 2004” har orsakerna till löneskillnaderna mellan kvinnor och män analyserats. LO har funnit att orsakerna är tre. Dessa beskrivs som tre orättvisor på arbetsmarknaden. Kvinnor är *diskriminerade, felavlönade* och *lågavlönade*.

LO konstaterar att *diskriminering* i jämställdhetslagens mening är ovanligt bland LO-förbundens medlemmar på arbetsmarknaden. Med *felavlönade* avses löneskillnader mellan kvinno- och mansdominerade yrken, där skillnaderna inte kan förklaras av skillnader i utbildning, ansvar eller arbetskrav. Löneskillnaderna är inte diskriminerande, men de stämmer inte överens med många människors uppfattning om vad som är rättvisa och riktiga skillnader i lön. Det är det relativa löneläget som måste förändras. När det gäller *lågavlönade* är problemet att kvinnor starkt dominerar i yrken och verksamheter som har ett lågt löneläge. Här är, enligt LO, inte orättvisan det relativa löneläget utan att det i stort sett bara är kvinnor som tvingas ta dessa arbeten. De har och får inga andra möjligheter.

De tre orättvisorna ska angripas på olika sätt. Fackföreningsrörelsen ska utarbeta en strategi för hur diskrimineringen kan avskaffas inom ramen för gällande kollektivavtal. Avtalsområden med fel avlönade yrken ska få ett större lönepåslag eftersom de sammantaget har ett relativt lågt löneläge. De

lågavlönade gynnas av ett större löneutrymme, höjningar av avtalens lägstlöner, en individgaranti samt extra höjning av den lägsta semesterlönen.

Avtalskrav inom vissa avtalsområden

Någon samordning motsvarande LO:s och dess förbunds har inte förekommit inom de övriga fackliga huvudorganisationerna. I det följande redovisas avtalsplattformen för Facken inom industrin, där förbund från såväl LO som TCO och SACO ingår. Vidare uppmärksammas krav från några av de större fackförbunden.

Facken inom industrin

De sju fackförbunden inom Industriavtalet enades om en gemensam plattform utifrån vilken förhandlingarna om 2004 års avtal skulle föras. I plattformen betonades bl.a. följande.

- kvinnor och lågavlönade ska uppmärksammas särskilt
- lönesystem som stöder utveckling i arbete och kompetens ska uppmärksammas
- lönekartläggning och att osakliga/oförklarliga löneskillnader ska justeras.

SIF:s inriktningsmål för avtalsrörelsen

Dessa mål innebar bl.a.:

- osakliga/oförklarliga löneskillnader elimineras
- lika utvecklingsmöjligheter för kvinnor och män
- kompetensutveckling för alla.

Civilingenjörskörbundet (CF) riktlinjer för kraven i avtalsrörelsen

I riktlinjerna slogs CF fast målsättningen för avtalsrörelsen. Det innebar bl.a.:

- samma utvecklingsmöjligheter för kvinnor och män
- föräldralediga ska omfattas av ordinarie lönerevision
- avtalsbestämmelser om åtgärder mot diskriminering.

HTF:s yrkanden för avtalsområdena inom handels- och tjänstesektorn

Yrkandena gick ut på bl.a.

- ökat fackligt inflytande beträffande löneutveckling för föräldralediga
- avtalsregler om hur lönekartläggning enligt jämställdhetslagen ska genomföras
- lönekartläggning ska ske skilt från löneförhandlingarna.

Facken inom staten

I motiveringen till sina yrkanden slår facken inom OFR:s berörda förbundsområden inledningsvis fast att inom staten arbetar nästan lika många kvinnor som män. Men bland höga chefer och specialistbefattningar är cirka en fjärdedel kvinnor. Utvecklingsarbetet med målet att nå en jämnare könsfördelning i alla befattningar måste fortsätta och kvinnors möjligheter till mera kvalificerade arbetsuppgifter samt karriärutveckling förbättras. Det sägs också att jämställda löner är en del av en väl

fungerande lokal lönebildning. Lönekartläggning enligt jämställdhetslagen måste vara en integrerad del av den lokala lönebildningsprocessen och det framställs ett yrkande om att de lokala parterna träffar en särskild överenskommelse om genomförande av partsgemensamt lokalt arbete med lönebildning och lönesättning. I avtalet ska anges vilka delar och moment som ingår i det lokala partsgemensamma arbetet, bl.a. lönekartläggning och handlingsplan enligt jämställdhetslagen, löneutveckling och lönebild.

Bland övriga yrkandena kan nämnas

- löneutveckling för föräldralediga
- förutsättningarna för lika möjligheter för kvinnor och män genom att arbetet med 2002 års överenskommelse "Lika möjligheter för kvinnor och män" fullföljs och följs av de centrala parterna samt att de lokala parterna ska komma överens om åtgärdsplaner för att förbättra kvinnors möjligheter till utveckling.

7.3 Medlingsinstitutets uppdrag från regeringen

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

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

Den övervägande delen av förbundsavtalen föreskriver någon form av lokal lönebildning. Det blir därför viktigt att avtalen utformas på ett sådant sätt att de underlättar för de lokala parterna att uppfylla lagens krav på jämställda löner. I det sammanhanget har Medlingsinstitutet i sina kontakter med parterna utgått ifrån några av förklaringarna till varför kvinnors löner är lägre än männens.

Åtminstone tre av de orsaker, som i olika sammanhang nämns som förklaringar till löneskillnader mellan kvinnor och män, kan med fördel åtgärdas genom regler i kollektivavtal. En sådan orsak är att osakliga löneskillnader inte upptäcks, därför att lönekartläggning och analys inte görs. En annan orsak är att föräldralediga kvinnor halkar efter i löneutvecklingen under ledigheten och att den löneskillnad som då uppstår

mer eller mindre permanentas. En tredje orsak, som ofta nämns är vad som brukar kallas befattningssegregering eller befattningsdiskriminering. Med detta avses den könsuppdelning av arbetsuppgifter som förekommer på många arbetsplatser och som innebär att män dominerar i chefs- och högre avlönade befattningar.

Medlingsinstitutet har i sina kontakter med arbetsmarknadens parter framfört att den årliga lönekartläggning och analys, som krävs enligt jämställdhetslagen, bör samordnas med den lokala lönerevisionen. Det borde vara möjligt att i förbundsavtalen föreskriva att lönekartläggningen och analysen ska genomföras inför de lokala förhandlingarna och att resultatet ska ingå som ett underlag i dessa förhandlingar. På så vis skapas en avtalsmässig garanti för att lönekartläggningen kommer till stånd och att resultatet tas om hand inom ramen för den lokala lönerevisionen.

Beträffande föräldralediga torde det vara relativt enkelt att föra in i förbundsavtalen att även dessa arbetstagare ska omfattas av lönerevisionen.

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

7.4 Avtalen

Under avtalsrörelsen 2004 har det träffats omkring 420 förbundsavtal. För en del branscher är avtalen – när det gäller löneprinciper och allmänna anställningsvillkor – likalydande för både arbetare och tjänstemän. Inom vissa andra branscher är avtalen för exempelvis SIF och CF likalydande, medan LO-förbundets avtal har en annan lydelse. Av de 420 förbundsavtalen är det drygt 200 avtal, som i någon form behandlar frågor om diskriminering och/eller jämställda löner mellan kvinnor och män. Bland dessa drygt 200 avtal återfinns praktiskt taget alla stora avtalsområden med undantag för vissa avtal inom byggnadsbranschen, där löneformen är ackord eller andra prestationsbaserade system, och transportsektorn där lönen utgår efter centralt bestämda tariffer. Innan avtalens bestämmelser på jämställdhetsområdet närmare redovisas finns skäl att först mer allmänt beskriva förekommande löneavtalskonstruktioner.

I kapitel 3 har förbundsavtalen delats in i sju olika grupper med avseende på löneavtalskonstruktioner – fördelningsregler. Indelning har gjorts utifrån graden av lokalt inflytande över lönebildningen. Grupp 1 representerar den högsta graden av inflytande för de lokala parterna, medan avtalen i grupp 7 i princip saknar lokalt inflytande över lönebildningen.

Grupp 1 är vanligast inom den offentliga sektorn. Drygt 30 procent av arbetstagarna där omfattas av förbundsavtal som föreskriver lokal lönebildning utan centralt angivet löneutrymme, s.k. sifferlösa avtal. Detta motsvaras av 7 procent inom den privata sektorn. Den andra ytterligheten,

grupp 7, förekommer överhuvudtaget inte inom den offentliga sektorn. Däremot bestäms lönen för omkring 11 procent av arbetstagarna inom den privata sektorn genom generella lönehöjningar inom ramen för olika tariffsystem.

Utvecklingen på arbetsmarknaden är tydlig. Den går mot individuell och differentierad lönesättning, samtidigt som tariffavtal och prestationsbaserade lönesystem minskar i betydelse.

Medlingsinstitutet har i tidigare årsrapporter konstaterat att det föreligger ett samband mellan det lokala inflytandet över lönebildningen och förbundsavtalens föreskrifter om vilka faktorer som ska beaktas av de lokala parterna vid lönesättningen. Ju större frihet de lokala parterna har över slutresultatet, desto mera detaljerade regler finns det i förbundsavtalen. Dessa regler kan gälla såväl efter vilka grunder lönen ska sättas som själva den lokala lönebildningsprocessen.

Grunderna för lönesättningen uttrycks ofta i form av avtalade löneprinciper eller motsvarande. Sådana förekommer numera på den övervägande delen av arbetsmarknaden, men utseendet varierar beroende på graden av inflytande för de lokala parterna.

En bärande tanke i förbundsavtalen är att lönesättningen ska vara rättvis. De allra flesta avtal innehåller klart uttalade förbud mot diskriminerande eller osakliga löneskillnader. I och med att arbetstagarens individuella prestation och kompetens i allt högre grad avgör lönen storlek är det också nödvändigt – för att upprätthålla rättvisan i lönesättningen – att de subjektiva faktorerna ”objektiviseras”. Härmed kan lönesättningen kontrolleras, vilket i sin tur minskar riskerna för godtycke. Hur avtalen har utformats i detta avseende kommer att redovisas i det följande med exempel från förbundsavtal, som representerar de olika löneavtalskonstruktionerna.

I. Lokal lönebildning utan centralt angivet utrymme

Som ett exempel på sifferlöst avtal kan nämnas förbundsavtalet mellan *Energiföretagens Arbetsgivareförening (EFA) och Civilingenjörsförbundet (CF)*. Lönesättningen sker här vid lokala förhandlingar. Ett annat exempel är förbundsavtalet mellan *Föreningen Vårdföretagarna och SKTF*. I detta avtal är huvudprincipen att arbetstagarens lön fastställs efter lönesamtal mellan denne och berörd chef.

”EFA-avtalet”

Avtalet innehåller ”Gemensamma utgångspunkter för lönebildningen”. Där sägs bl.a. att lönebildningen ska vara en positiv kraft i företagets verksamhet och utveckling. Samtidigt ska den stimulera individen till goda arbetsprestationer, förkovran och kompetensutveckling.

Lönebildningen ska bygga på företagets affärs- och verksamhetsidé. Enligt avtalet ställer detta krav på definierade och kommunicerade mål för verksamheten på alla nivåer samt på en – med utgångspunkt från målen – kontinuerlig uppföljning av verksamhets- och arbetsresultat.

Avsnittet med ”Lönesättningsprinciper” slår fast att lönesättningen ska vara kopplad till företagets mål och verksamhetsidé samt att en sådan koppling gör lönen till en väsentlig del av ett aktivt ledarskap. Detta sägs innebära att man för individen tydliggör vad företaget önskar uppnå med lönesättningen och hur arbetstagaren kan påverka sin löneutveckling.

Lönesättningen ska vara individuell och differentierad. Lönerna ska bestämmas med hänsyn till ansvaret och svårighetsgraden i arbetsuppgifterna, befordran och den enskilde arbetstagarens sätt att uppfylla dessa krav. Lönen bör öka med stigande ansvar och svårighetsgrad och med arbetstagarens prestation och duglighet.

Samarbetsförmåga, omdöme, initiativ och engagemang, ekonomiskt ansvar, idérikedom och innovationskraft, ledningsförmåga samt sådan utveckling av egen och andras kompetens som är av vikt för verksamheten ska beaktas vid lönesättningen.

Lönesättningsprinciperna innehåller också föreskrifter om att samma värderingar ska gälla för såväl kvinnor som män liksom för yngre och äldre arbetstagare. Det uttalade syftet med formuleringen är att osakliga löneskillnader, som har sin grund i kön eller ålder, härigenom ska elimineras.

I avsnittet om lönesättningsprinciper finns särskilda regler som uttryckligen tar sikte på osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Sådana skillnader ska elimineras. Parterna ska därför – i det fall endera parten påfordrar det – göra en kartläggning och analys av löner och övriga anställningsvillkor i syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader mellan kvinnor och män. Inför kartläggningen ska arbetsgivaren förse de fackliga företrädarna med den information som behövs. Framgår det av kartläggningen/analysen att osakliga skillnader föreligger ska en åtgärdsplan upprättas för att uppnå jämställda villkor.

Föräldralediga arbetstagares situation uppmärksammas också. Det slås fast att anställda som är eller varit tjänstlediga på grund av föräldraledighet ska omfattas av den årliga lönerevisionen. Utgångspunkten ska vara avtalets lönesättningsprinciper och bedömningskriterier samt en bedömning av den anställdes troliga löneutveckling i aktuell befattning om den anställda inte varit tjänstledig.

Slutligen konstateras att även marknadskrafterna påverkar lönesättningen.

När det gäller lönerevisionens praktiska genomförande innehåller avtalet detaljerade föreskrifter. Här återfinns riktlinjer för de lokala förhandlingarna, bestämmelser om kvalitetssäkring av förhandlingarna samt en förhandlingsordning för den händelse de lokala parterna inte kan enas.

”Vårdföretagaravtalet”

I likhet med ”EFA-avtalet” inleds även detta avtal med parternas ”Gemensamma utgångspunkter”. Där uttalas bl.a. den gemensamma uppfattningen att ökad lönsamhet, produktivitet och utvecklingskraft i

företaget är avgörande förutsättningar för ökad konkurrenskraft och tillväxt. Därigenom skapas bättre förutsättningar för de anställdas löneutveckling i företaget.

I de ”Grundläggande principerna för lönebildningen i företagen” sägs att lönesättningen ska vara en del av en produktivitets- och intäktsskapande process och stimulera till ökade insatser och ökad kvalitet. Lönesättningen ska vara individuell och differentierad med hänsyn till verksamhetens krav och arbetsuppgifternas art och innehåll, individuell kompetens, duglighet och uppnådda resultat, samt insatser för utvecklingen av andras kompetens som är av vikt för verksamheten.

Utgångspunkten är de arbetsuppgifter, kompetenskrav och mål av såväl individuell som övergripande art som har satts för verksamheten. Målen kan även avse utveckling av personliga färdigheter och egenskaper. Som betydelsefulla bedömningsgrunder betonas flera faktorer såsom lednings- och samarbetsförmåga, medicinskt, ekonomiskt och personellt ansvar, omdöme, målmedvetenhet, initiativförmåga, idériakedom och innovationskraft.

Bestämmande för den individuella lönesättningen ska i första hand vara individuell mål- och resultatuppfyllelse.

Parterna slår vidare fast att samma värdering och tillämpning av lönesättningsprinciperna ska gälla för kvinnor och män.

Det finns en beskrivning av hur löneprocessen ska gå till. En av flera punkter är att en bedömning av varje anställds lön ska ske årligen. Det betecknas som avgörande att en dialog förs mellan chef och berörd anställd med utgångspunkt från de grundläggande principerna samt att den anställdes utveckling behandlas vid detta tillfälle. Inriktningen på detta lönesamtal är att skapa en process där den anställdes resultat, kompetens och duglighet samt den individuella löneutvecklingen knyts samman.

Det anmärks i avtalet att lönesamtal även ska hållas med sjuk- och föräldralediga.

I samband med lönesamtalet ska arbetsgivaren till den anställde lämna över förslag till en ny individuell lön. Den anställde har inom tre veckor möjlighet att genom SKTF eller dess lokalavdelning begära förhandling om arbetsgivarens förslag. Om så inte har skett fastställer arbetsgivaren lönen.

II. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek

Det enda som egentligen skiljer denna typ av avtal från dem som nämnts under I. är stupstocken om utrymmets storlek. I övrigt är avtalen i stort sett lika. Inriktningen är lokal lönebildning och målsättningen är att de lokala parterna ska träffa en överenskommelse. I avtalet mellan *Almega IT-företagens Arbetsgivarorganisation och CF, Jusek och Civilekonomerna* uttrycks det så att ”det ligger i avtalets anda att de lokala parterna vinnlägger sig att komma överens”. Det sägs också att de lokala parterna vid behov kan ta kontakt med sina respektive organisationer i syfte att

klarlägga avtalets principer och intentioner. Det är först sedan parterna hållit lokal och central förhandling utan att enas som stupstocken slår till.

”IT-avtalet”

Under rubriken ”Övergripande mål för lönebildningen” anges att lönebildningen ska kopplas till företagets övergripande mål. Lönebildningen ska ske mot bakgrund av företagets ekonomiska och marknads-mässiga förutsättningar, främst produktivitetens utvecklingen, och medarbetarnas bidrag till denna. Detta sägs ställa krav på definierade och kommunicerade mål för verksamheten och medarbetarna som grund för en konstruktiv dialog om lönebildningen och löneutvecklingen vid företaget.

Det är parternas gemensamma uppfattning att ökad lönsamhet, produktivitet och utvecklingskraft i företagen samt stabila och förtroende-fulla relationer mellan företagsledning, medarbetare och lokala fackliga företrädare utgör avgörande förutsättningar för ökad konkurrenskraft och tillväxt.

Avtalets inriktning är att skapa en process där medarbetarnas uppnådda resultat, kompetens och skicklighet knyts samman med den individuella löneutvecklingen. I detta sammanhang framhålls att medarbetarnas utbildning och kompetensutveckling är av stor betydelse för företagets produktivitet och förnyelse.

I avsnittet ”Den lokala löneprocessen” beskrivs detaljerat hur själva processen ska gå till och vilka förberedelser som ska göras.

Avtalet redovisar närmare efter vilka kriterier och principer den individuella lönen ska bestämmas. Utgångspunkten är att lönesättningen ska vara individuell och differentierad samt vara kopplad till företagets mål och verksamhetsidé. Lönesättningen och lönestrukturen i företaget ska vara saklig och systematisk. Lönesättningsprinciperna ska vara tydliga och kända.

Det slås fast att lönesättningsprinciperna inte får vara diskriminerande och att osakliga löneskillnader ska elimineras. Samma värdering och tillämpning beträffande lönesättning ska gälla för såväl kvinnor som män. Föräldralediga ska omfattas av den årliga lönerevisionen, om inte annat överenskommes.

Den individuella lönen och löneutvecklingen ska främst grundas på:

- verksamhetens krav och arbetsuppgifternas art, innehåll, svårighetsgrad och ansvar
- individuell kompetens av betydelse för verksamheten
- uppnådda resultat jämförda med uppsatta mål.

Andra faktorer som kan beaktas är samarbetsförmåga, omdöme, initiativ och engagemang, ekonomiskt ansvar, idériedom och innovationskraft, ledningsförmåga samt sådan utveckling av egen och andras kompetens som är av vikt för verksamheten.

Ett viktigt led i lönebildningsprocessen är det individuella lönesamtalet, vilket ska ske årligen på arbetsgivarens initiativ. När dessa har genomförts

överlämnar företaget till akademikerklubben förslag till nya individuella löner. Därefter ska parterna förhandla och träffa överenskommelse om de nya lönerna. Saknas akademikerförening sker förhandlingen med den enskilde medarbetaren.

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

Liksom de tidigare redovisade avtalen bygger även denna konstruktion på att de lokala parterna ska komma överens om både löneutrymmet och fördelning. Skillnaden mot avtalet vid II. är att varje arbetstagare är garanterad en minsta lönehöjning.

Avtalet mellan *Allmänna IndustriGruppen och SIF* är ett exempel som faller inom den rubricerade kategorin. Detta avtal företer stora likheter med de ovan redovisade avtalen. Lönebildningen beskrivs som en positiv kraft i företagets verksamhet och skapar förutsättningar för att individer utvecklas och stimuleras till goda arbetsinsatser, vilket bidrar till ökad produktivitet, effektivitet och lönsamhet. Alla anställda medverkar i ständigt förbättringsarbete och bidrar därmed med sina insatser, vilket leder till en intäktskapande lönebildning. Detta sägs möjliggöra positiv löneutveckling och trygghet i anställningen. Ett förtroendefullt samarbete mellan företagsledning, fackliga företrädare och de anställda tjänstemännen framhålls vara av stor betydelse för lönebildningen. Denna ska bygga på ett antal angivna faktorer med uppsatta övergripande mål, nedbrutna på delmål och individmål.

I avsnittet om ”Principer för lönesättningen i företagen” slås bl.a. fast att lönesättningen ska vara individuell och differentierad med hänsyn till verksamhetens krav, arbetsuppgifternas art och innehåll, individuell kompetens, duglighet och insatser. Av betydelse i detta sammanhang anges vara utveckling av personliga färdigheter och egenskaper t.ex. i ansvar för personal, teknik, ekonomi, information och materiella tillgångar, kompetens, lednings- och samarbetsförmåga, problemlösning, omdöme, initiativ och idériakedom.

Vid den individuella lönesättningen ska särskilt beaktas hur tjänstemannen uppfyllt satta mål och de resultat som vederbörande uppnått. Det slås fast att samma värderingar beträffande lönesättningsprinciperna ska gälla såväl för kvinnor som för män vilket, enligt avtalet, medför att eventuella osakliga löneskillnader mellan dem elimineras.

I protokollet från 2004 års avtalsförhandlingar konstaterar parterna att lönebildningsavtalet ska vara vägledande vid fastställande av lön till tjänsteman oavsett kön, ålder och etnisk bakgrund. Det noteras också att parterna är ense om att föräldralediga omfattas av lönebildningsavtalet.

I avtalet finns också en närmare reglering av löneprocessen och de lokala förhandlingarna. Inför dessa förhandlingar ska de lokala parterna analysera kvinnornas löner i förhållande till männens. Framgår det av denna analys att diskriminerande skillnader finns i företaget ska dessa justeras.

Uppläggnings- och formerna för löneprocessen ska ske i samverkan mellan företagsledningen och de fackliga företrädarna. Parterna bör finna samarbets- och förhandlingsformer som stödjer ett aktivt lokalt lönearbete. I detta ingår bl.a. att varje tjänsteman ges kunskap om på vilka grunder lönen sätts och hur tjänstemannen kan påverka sin löneutveckling. Om detta ska det föras en dialog mellan chef och berörd tjänsteman.

I löneprocessen ingår att parterna ska komma överens om de lokala kriterierna för lönesättningen. Det uttrycks också i avtalet att de lokala parterna ska vinnlägga sig om att komma överens i de lokala förhandlingarna. Skulle det inte lyckas finns möjlighet att begära central förhandling.

IV. Lönepott utan individgaranti

Drygt 70 procent av de anställda inom kommun- och landstingsområdet omfattas av denna avtalskonstruktion. Inom den privata sektorn är siffran 12 procent. Konstruktionen förekommer överhuvudtaget inte inom staten.

Som exempel kan nämnas avtalet mellan *Svenska Kommunalarbetareförbundet (Kommunal)* och *Landstingsförbundet/Kommunförbundet*. Mellan dessa parter gäller Huvudöverenskommelsen om lön och allmänna anställningsvillkor samt rekommendationen om lokalt kollektivavtal m.m. – HÖK 03. Till denna överenskommelse finns bl.a. bilagorna Löneavtal 03, Centrala och lokala protokollsanteckningar samt Förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning.

I Löneavtal 03 återfinns de grundläggande principerna för lönesättningen, vilka är desamma som i det föregående Löneavtal 01. I principerna sägs att lönebildningen och lönesättningen ska bidra till att arbetsgivaren når målen med verksamheten. Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Därför ska lönen vara individuell och differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat. Även förutsättningarna för att rekrytera och behålla personal påverkar löne- och anställningsvillkoren. Syftet är att skapa en process där arbetstagarens resultat och löneutveckling knyts samman så att det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat uppnås. Det är därför av stor vikt att en dialog förs mellan chef och medarbetare om mål, förväntningar, krav, uppnådda resultat och lön.

Avtalsbilagan ”Förutsättningar för en väl fungerande individuell lönesättning” preciserar löneprinciperna i Löneavtal 03. Där sägs bl.a. att förutsättningen för att lönebildningsprocessen ska bli framgångsrik är att de lokala parterna finner former för hur det lönepolitiska arbetet ska genomföras. De centrala parterna pekar på delar av processen som särskilt viktiga.

Några av dessa har noterats i punktform och är bl.a.

- hur dialogen/informationen kring den av arbetsgivaren fastställda övergripande lönepolitiken ska genomföras
- att medarbetarna ges möjlighet till delaktighet i dialogen kring utformningen av de verksamhetsbaserade lönekriterierna
- formerna och förutsättningarna för genomförandet av de individuella samtalen samt eventuella handlingsplaner.

En övergripande utgångspunkt ska vara att lagstiftningen om diskriminering beaktas.

Utöver vad som hittills nämnts anges också att Löneavtal 03 förutsätter att arbetsgivaren bl.a. kartlägger och analyserar sina löner som underlag till överläggning inför löneöversyn. Vidare uppmärksammas att jämställdhetslagen kräver kartläggning och analys ur jämställdhetssynpunkt. Vad gäller kartläggningen och analysen ska den ske ur två aspekter. Den ena är utifrån lönepolitisk synpunkt som utgår från olika arbeten/yrken och som visar lönenivåer/lönespridningar mellan grupper och lönespridningar inom grupper. Den andra aspekten är att kartläggningen och analysen ska göras utifrån skillnader i lön mellan kvinnor och män respektive skillnader i lön mellan mans- och kvinnodominerade grupper.

V. Lönepott med individgaranti alternativt stupstock om individgaranti

Denna avtalskonstruktion förekommer endast inom den privata sektorn och omfattar störst andel anställda. För cirka 28 procent av de privatanställda anges löneutrymmet som en lönepott för lokal fördelning kompletterad med en individgaranti alternativt en stupstock om individgaranti. I vissa fall är individgarantin konstruerad som en avstämning i efterhand.

Som exempel på avtalskonstruktionen kan nämnas *Teknikarbetsgivarnas avtal med Metall (teknikavtalet, tidigare verkstadsavtalet) och SIF/CF (tjänstemannaavtalet)*.

I 2004 års uppgörelser sägs beträffande båda avtalen att fördelning av potten ska ske med utgångspunkt från avtalets löneprinciper och med beaktande av avtalet om kompetensutveckling i företagen.

Avtalen innehåller likalydande *löneprinciper*. I dessa slås inledningsvis fast att lönesättningen ska vara differentierad efter individuella eller andra grunder. Vidare sägs att löneskillnader ska vara objektivt och väl motive-
rade. Lönen ska bestämmas med hänsyn till ansvaret och svårighetsgraden i arbetsuppgifterna och den anställdes sätt att uppfylla dessa. Ett svårare arbete som ställer högre krav på skicklighet, ansvar och kompetens ska ge högre lön än ett enklare arbete. Hänsyn ska också tas till arbetsmiljön och förutsättningarna för hur arbetet kan utföras. Det nämns också att marknadskrafterna påverkar löneavvägningen.

Det framhålls i löneprinciperna att varje medarbetare ska veta på vilka grunder lönen har satts och vad medarbetaren kan göra för att öka lönen. Vidare sägs att systematisk värdering av arbetsinnehåll och personliga

kvalifikationer utgör goda grunder för bedömningen. Som exempel på faktorer som bör användas av de lokala parterna vid en värdering nämns teoretiska och praktiska kunskaper, omdöme och initiativ, ansvar, ansträngning, arbetsmiljö, samarbets- och ledningsförmåga.

I löneprinciperna slås fast att samma principer ska gälla för samtliga anställda. Diskriminerande eller andra sakligt omotiverade skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan anställda ska inte förekomma. De lokala parterna ska inför löneförhandlingarna analysera om sådana skillnader förekommer. Framgår det av analysen att omotiverade löneskillnader finns i företaget ska dessa justeras i samband med löneförhandlingarna.

VI. Generell utläggning och lönepott

Även denna avtalskonstruktion förekommer enbart inom den privata sektorn och omfattar där cirka 18 procent av de anställda. *Detaljhandelsavtalet* mellan *Svensk Handel* och *Handelsanställdas förbund* kan tjäna som exempel på denna avtalskonstruktion.

Detaljhandelsavtalet saknar ett särskilt avsnitt om löneprinciper eller motsvarande. Det betyder emellertid inte att avtalet saknar regler eller riktlinjer för lönesättningen. I avtalet föreskrivs att utgångspunkten för de lokala förhandlingarna om löneutrymmet (lönepotten) ska vara en lönepolitik och ett lönesystem som stödjer möjligheterna att ta tillvara och utveckla arbetsorganisation, teknik och de anställdas och företagets totala kompetens. Lönepolitiken och lönesystemet ska också stimulera till produktivitetssökning och förnyelse för ökad konkurrenskraft och ska vara hjälpmedel för att förbättra företagets totala kompetens och för att stimulera de anställdas utveckling i arbetet.

I avtalet uttalas att arbetsgivaren och arbetstagarna har ett gemensamt ansvar för att alla arbetstagare ges möjlighet till ökad kompetens och utveckling i arbetet. Detta sägs förutsätta ett målmedvetet arbete i samverkan mellan de lokala parterna för att skapa kännedom hos de anställda om arbetsorganisationen och lönesystemet.

De lokala parterna ska kartlägga och analysera lönesituationen på arbetsplatsen utifrån jämställdhetslagens krav. Särskilt ska omotiverade löneskillnader mellan kvinnor och män beaktas.

Fördelningen av det lokala löneutrymmet ska i första hand ske genom lokal överenskommelse där utgångspunkten är vad som ovan redovisats. Avtalet exemplifierar härutöver några kriterier som kan beaktas vid lönesättningen.

Dessa är:

- ansvar i arbetet
- erfarenhet
- mångkunnighet
- servicekänsla
- kompetens
- arbetsresultat.

VII. Generell höjning

I denna avtalskonstruktion – som endast förekommer inom den privata sektorn och där omfattar 11 procent av de anställda – läggs hela löneutrymmet ut som en generell höjning. De lokala parterna saknar i princip inflytande. Det innebär att de principer och bedömningskriterier, som förekommer i avtal med lokal lönebildning och differentierad lönesättning på individuella grunder, inte finns med i denna avtalskonstruktion. Den är därför ointressant ur aspekten hur de centrala parterna reglerat den lokala lönebildningen, då sådan alltså inte förekommer.

Sammanfattande iakttagelser

Vad som är intressant ur jämställdhetssynpunkt är avtalens regler om fördelningen av det lokala löneutrymmet. Vilka riktlinjer eller principer, som ska gälla när löneutrymmet som sådant bestäms, är egentligen av underordnad betydelse i sammanhanget. Nu går det emellertid inte att dra en skarp gräns mellan principerna för fastställandet av utrymmet och principerna för fördelningen. När det gäller de avtal som föreskriver lokal lönebildning (med eller utan stupstock om utrymmets storlek) finns ofta en tydligt uttalad koppling mellan lönesättningen och företagens/verksamhetens mål. Liknande kopplingar – om än inte lika starka – kan också finnas i förbundsavtalen om lokal lönepott.

De ovan redovisade avtalskonstruktionerna I–III innehåller alla lokal lönebildning. Samtliga slår fast att lönen ska vara individuell och differentierad. Genomgående är också att det anges att lönesättningen främst ska grundas på ”verksamhetens krav” och arbetsuppgifternas art och innehåll, varvid även nämns kriterier som ansvar och arbetets svårighetsgrad.

Vidare räknas upp ett stort antal bedömningsfaktorer som är hänförliga till arbetstagarens personliga kvalifikationer såsom samarbetsförmåga, omdöme, initiativ och engagemang, idériedom och innovationskraft, ledningsförmåga, målmedvetenhet, problemlösning etc.

I avtalen slås fast att samma värderingar beträffande löneprinciperna ska gälla för kvinnor och män. Det varierar mellan avtalen hur detta ska kontrolleras och hur eventuellt osakliga löneskillnader ska åtgärdas. ”Vårdföretagaravtalet” och ”IT-avtalet” saknar bestämmelser om detta. I ”EFA-avtalet” sägs att kartläggning och analys av löner m.m. ska ske om endera parten påfordrar det. Avtalet mellan *Allmänna IndustriGruppen och SIF* föreskriver att de lokala parterna inför förhandlingarna ska analysera kvinnors löner i förhållande till mäns. Framgår det av analysen att diskriminerande skillnader finns i företaget ska dessa justeras.

Avtalskonstruktionerna IV–VI saknar i princip lokal lönebildning om utrymmets storlek. Däremot har parterna varierande grad av frihet beträffande fördelningen av utrymmet. De tre redovisade avtalen skiljer sig åt. Avtalet på det *kommunala området* är utpräglat processinriktat. Det saknar – till skillnad från avtalen för verkstadsindustrin och detaljhandeln – klart angivna kriterier för den individuella lönesättningen samtidigt som det inte innehåller några individgarantier. I stället betonas vikten av att de

lokala parterna finner formerna för hur det lönepolitiska arbetet ska genomföras. I det sammanhanget pekar de centrala parterna ut vilka delar i processen som är särskilt viktiga. Det förutsätts att arbetsgivaren kartlägger och analyserar lönerna som underlag för överläggning om löneöversyn. I likhet med avtalskonstruktionerna I–III slår det kommunala avtalet fast att lönen ska vara individuell och differentierad. Det gäller också för avtalen inom *verkstadsindustrin* (teknikavtalet och tjänstemannaavtalet) och enligt dessa ska lönen bestämmas med hänsyn till ansvaret och svårighetsgraden i arbetsuppgifterna och den anställdes sätt att uppfylla dessa. Grundsynen är att löneskillnader ska kunna sakligt motiveras och det anges vilka faktorer som de lokala parterna bör använda vid en systematisk värdering av arbetsinnehåll och personliga kvalifikationer. Inför löneförhandlingarna ska de lokala parterna analysera om diskriminerande eller andra sakligt omotiverade löneskillnader förekommer. Skulle så vara fallet ska dessa justeras i samband med förhandlingarna. Avtalet för *detaljhandeln* bygger på att det på företaget finns en lönepolitik och ett lönesystem som stödjer lönepolitiken. Detta ska vara utgångspunkten vid fördelningen av lönepotten, varvid angivits sex kriterier som kan beaktas vid lönesättningen. Det föreskrivs också att kartläggning och analys ska ske enligt jämställdhetslagens krav. Särskilt ska omotiverade löneskillnader mellan kvinnor och män beaktas.

7.5 Närmare om diskrimineringsförbud och likalöneprincip

Jämställdhetslagen m.m.

Jämställdhetslagen innehåller förbud mot könsdiskriminering. Lagen behandlar såväl direkt som indirekt diskriminering. Förbuden mot könsdiskriminering gäller bl.a. när arbetsgivaren ”tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor för arbeten som är att betrakta som lika eller likvärdiga”. Lagen definierar vad som avses med likvärdigt arbete. Ett arbete är att betrakta som likvärdigt med ett annat arbete om det utifrån en sammantagen bedömning av de *krav* arbetet ställer samt dess *natur* kan anses ha lika värde som det andra arbetet. Bedömningen av de *krav* som arbetet ställer ska göras med beaktande av kriterier såsom kunskap och färdigheter, ansvar och ansträngning. Vid bedömning av arbetets *natur* ska särskilt arbetsförhållandena beaktas.

Enligt jämställdhetslagen föreligger diskriminering exempelvis om en arbetsgivare betalar högre lön till en man än till en kvinna om de utför arbete som är lika eller likvärdigt. Däremot föreligger ingen diskriminering om mannen och kvinnan utför arbete som inte är lika eller likvärdigt, även om löneskillnaden allmänt kan betraktas som oförklarlig.

Även annan lagstiftning än jämställdhetslagen innehåller förbud mot lönediskriminering. Sålunda finns motsvarande förbud i lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etniskt tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, lagen om förbud mot diskriminering i

arbetslivet på grund av funktionshinder och lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning.

Diskrimineringsförbuden och likalöneprincipen i förbundsavtalen

Som tidigare redovisats vilar förbundsavtalen på tanken att lönen ska vara rättvis. En arbetstagares lön ska bestämmas utifrån i avtalen angivna kriterier och dessa ska vara sakliga. Inga ovidkommande hänsyn ska tas vid lönesättningen. I detta ligger givetvis att diskriminering inte ska förekomma. Hur det kommer till uttryck i avtalen varierar.

De exempel på formuleringar som redovisas nedan är hämtade från avtal mellan parter inom den *privata sektorn*. Totalt omfattas där *drygt en miljon* arbetstagare av avtal som i någon form har inskrivet diskrimineringsförbud och/eller likalöneprincipen.

Avtalen kan grovt delas in i tre huvudgrupper beroende på utformningen av reglerna. Till den första gruppen kan hänföras avtalen med ett uttalat allmänt förbud mot lönediskriminering, vilket ofta sträcker sig längre än att enbart avse kön. Den andra gruppen består av de avtal som slår fast likalöneprincipen mellan kvinnor och män. I grupp tre återfinns de avtal där diskrimineringsförbud eller likalöneprincip uttryckligen har kopplats till avtalens löneprinciper eller principer för lönesättning. Den tredje gruppen kan i sin tur delas in i ett antal undergrupper beroende dels på vilka kategorier av arbetstagare som bestämmelsen tar sikte på, dels på hur imperativt avtalstexten är formulerad.

1. Förbud mot diskriminering

Teknikarbetsgivarnas avtal med Metall respektive SIF och CF för verkstadsindustrin slår fast att ”diskriminerande eller andra sakligt omotiverade skillnader i löner mellan anställda ska inte förekomma”. Såvitt kan bedömas tar texten sikte både på diskriminerande löneskillnader enligt gällande lagstiftning och på löneskillnader som inte kan sakligt motiveras utifrån avtalens löneprinciper. Det sistnämnda torde innebära en längre gående skydd mot osaklighet i lönesättning än exempelvis jämställdhetslagens diskrimineringsförbud.

Samma text som den nyss citerade återfinns också i *Skogs- och Träfackets avtal med Trä- och Möbelindustriförbundet* (stoppmöbelavtalet och träindustriavtalet) respektive *Föreningen Sveriges Skogsindustrier* (sågverksavtalet).

I samband med 2004 års avtalsförhandlingar blev ett nytt samverkansavtal klart för pappers- och massaindustrin mellan *Föreningen Sveriges Skogsindustrier och Svenska Pappersindustriarbetareförbundet, SIF, CF och Ledarna*. Ett avsnitt i avtalet har rubriken ”Jämställdhet och allas lika värde”. Där slås bl.a. fast att ”skillnader i lön till följd av kön, sexuell läggning, etnisk tillhörighet eller förekomst av funktionshinder ej ska förekomma”. Liknande formuleringar – med ”ålder” tillagt – återfinns också i olika avtal, t.ex. avtalet mellan *Fastigo och Kommunal* liksom

avtalet mellan *Almega Serviceentreprenörerna, Fastighetsanställdas förbund och SEKO*.

2. Likalöneprincipen i allmänhet

I ett antal förbundsavtal har – i vissa fall med smärre justeringar – jämställdhetslagens likalöneprincip lyfts in i avtalen. Som exempel kan nämnas avtalen mellan *Almega Tjänsteföretagen och Medie- och Informationsarbetsgivarna* å ena sidan och *HTF och vissa akademikerförbund* å den andra. Där föreskrivs att ”grundprincipen är att män och kvinnor ska ha lika lön för arbete som är lika eller som är att betrakta som likvärdigt”. I de flesta avtal där *Hotell- och Restaurangfacket* är part återfinns formuleringen att ”kvinnor och män ska ha lika lön för arbete av lika värde”.

3. Likalöneprincipen/diskrimineringsförbuden kopplade till förbundsavtalens löneprinciper

På samma sätt som redovisats beträffande diskrimineringsförbuden i förbundsavtalen kan man även här skilja mellan avtal med uttalanden som tar sikte på samtliga anställda och avtal som uttalar sig om angivna kategorier av arbetstagare.

Samtliga anställda

Som ett exempel kan nämnas branschavtalet för *svensk teknik & design* mellan *Almega Tjänsteföretagen och SIF/CF*. Där sägs ”att samma värderingar och tillämpning av ovanstående (löne)principer ska gälla för samtliga anställda”. Ett annat exempel är avtalet mellan *Arbetsgivareföreningen SRAO och SIF*, som föreskriver att ”löneskillnader mellan medarbetare som inte är motiverade av löneprinciperna skall inte förekomma”.

Det vanliga är emellertid att avtalen slår fast likalöneprincipen med avseende på uttryckligt angivna kategorier av anställda. I det sammanhanget kan konstateras att funktionsnedsättning och sexuell läggning inte nämns. Däremot anges kön, ålder och etnisk bakgrund/tillhörighet.

Kön, ålder och etnisk tillhörighet

Ett exempel på avtal där dessa kategorier räknas upp är avtalet mellan *Sveriges Byggindustrier och SIF/CF*. Texten har följande lydelse: ”Samma värdering och tillämpning beträffande lönesättning ska gälla för kvinnor och män, yngre och äldre och oavsett etnisk tillhörighet”. Liknande formuleringar återfinns också i de förbundsavtal som övriga arbetsgivarorganisationer inom byggnadsbranschen har slutit med SIF och CF.

Kön och ålder

Ett tjugotal förbundsavtal innehåller föreskrifter med innebörden att samma värderingar och principer (för lönesättning) ska gälla för kvinnor och män liksom för yngre och äldre arbetstagare. Bland avtalen kan nämnas *Livsmedelsavtalet mellan Livsmedelsföretagen och Svenska Livsmedelsarbetareförbundet, Motorbranschens Arbetsgivarförbunds avtal med SIF*

och CF samt avtalet för telekomsektorn mellan Almega IT-företagens Arbetsgivarorganisation och SEKO.

Kön

De avtal, som enbart innehåller skrivningar om kvinnor och män, kan i sin tur delas in i tre undergrupper, beroende på hur kategoriskt likalöneprincipen har formulerats.

a) ”hård” princip

I denna grupp placeras de avtal som – med litet olika formuleringar – entydigt slår fast att samma principer för lönesättning ska gälla för kvinnor och män. Ett exempel är avtalet mellan *Föreningen Vårdföretagarna och SKTF m.fl.* Ett annat är *Stål- och Metallförbundets avtal med Metall och SIF*.

b) ”mjuk” princip

I en del avtal är likalöneprincipen inte lika kategoriskt uttryckt som i de nyss nämnda avtalen. Avtalstexten är i stället närmast att uppfatta som en påminnelse till de lokala parterna att uppmärksamma jämställdhetsaspekten när löneutrymmet ska fördelas. I exempelvis *avtalet för stormarknads- och butikspersonal mellan Kooperationens Förhandlingsorganisation (KFO) och Handelsanställdas förbund* återfinns följande bestämmelse: ”Vid lönesättningen *beaktas* att kvinnor och män ska ha lika lön för arbete av lika värde”. I avtalet mellan *Tidningsutgivarna (TU) och HTF* är formuleringen: ”Vid löneavvägningen *beaktas även* att kvinnor och män ska ha lika lön för arbete som är lika eller som är att betrakta som likvärdigt”.

c) princip med förtydligande

Ett tiotal likalydande avtal – däribland *Svensk Handels avtal med HTF och ett antal akademikerförbund* – slår fast likalöneprincipen, men förser samtidigt principen med ett förtydligande. Texten har följande utformning: ”Män och kvinnor ska ha lika lön för arbete som är lika eller som är att betrakta som likvärdigt om inte löneskillnaderna beror på faktorer som gäller för den individuella lönesättningen”.

7.6 Närmare om samordning mellan lönekartläggning/analys och lönerevision

För att avtalens principer om likalön med dess förbud mot diskriminering ska ges en verklig innebörd, krävs att lönerna kartläggs och analyseras. Detta är en förutsättning för att felaktigheter ska kunna rättas till. Jämställdhetslagen fordrar att arbetsgivaren årligen kartlägger och analyserar bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren samt löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Medlingsinstitutet har i olika sammanhang framhållit vikten av att kartläggning och analys verkligen genomförs och att resultatet utgör ett underlag för de lokala lönerevisionsförhandlingarna. Som framgått av

beskrivningen i avsnitt 7.5 ovan, går avtalens bestämmelser många gånger längre än att enbart behandla löneskillnader ur ett könsperspektiv. Vidare är den rättvisa i lönesättning som avtalen syftar till, i allmänhet knuten till avtalens egna löneprinciper snarare än jämställdhetslagens krav. Samtidigt kan sägas att en korrekt tillämpning av avtalen torde leda till att löneskillnader som beror på kön upptäcks och åtgärdas inom avtalsområdet.

Tidigare nämndes att avtalen för drygt en miljon arbetstagare innehåller föreskrifter om diskrimineringsförbud och/eller likalöneprincipen. När det gäller frågan om samordning mellan lönekartläggning/analys och lönerevision är det ett färre antal arbetstagare eller *omkring 850 000* inom privat sektor som omfattas av avtal med regler om detta.

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

När ska lönekartläggning och analys göras?

Det bör nämnas att avtalen på stora områden inom den privata sektorn föreskriver att kartläggning och analys av löner ska genomföras. Inte alla anger *när* det ska ske. I de avtal, som reglerar den frågan, föreskrivs i allmänhet att de lokala parterna ska genomföra en kartläggning och analys ”inför” eller ”i samband med” de lokala löneförhandlingarna/lönerevisionen. I något enstaka fall har parterna skrivit in att kartläggningen och analysen ska göras vid annat tillfälle än löneförhandlingarna utan att närmare ange när. Det förekommer också att parterna i några avtal har skrivit in att kartläggning ska göras om ena parten påfordrar det.

Vad ska kartläggas och analyseras?

Här är bilden splittrad. En del avtal talar allmänt om lönesituationen, lönesättningen eller lönestrukturen i företaget, andra nämmer huruvida diskriminerande eller sakligt omotiverade löneskillnader förekommer. Det förekommer också i stor utsträckning att avtalen föreskriver att det just är kvinnors löner i förhållande till mäns som ska kartläggas och analyseras. Det tillhör undantagen att dessa avtal innehåller regler om att kartläggningen och analysen ska ske utifrån jämställdhetslagens krav. I stället är det genomgående att det är avtalet självt med sina löneprinciper och regler för lönesättningen som analysen ska göras emot. Saken kan också uttryckas så att de lokala parterna ska kontrollera att lönesituationen på företaget överensstämmer med förbundsavtalets ambitioner.

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

- ”lönestrukturen på företaget”/ ”lönesituationen på arbetsplatsen”/ ”de anställdas löner”/ ”lönesättningen”

Någon av dessa formuleringar återfinns bl.a. i *tjänstemannaavtalen för stoppmöbelindustrin, träindustrin och sågverken*. Där har parterna också lagt till att ”löneöversynsarbetet ska bedrivas utifrån gällande lagstiftning”. I detta sammanhang bör även uppmärksammas avtalen *för parti-*

detaljhandeln mellan Svensk Handel och Handelsanställdas förbund. Där föreskrivs att kartläggningen och analysen av lönesituationen på arbetsplatsen ska ske ”utifrån jämställdhetslagen krav”.

- ”om diskriminerande eller sakligt omotiverade löneskillnader förekommer”

Denna text återfinns bl.a. i *Teknikarbetsgivarnas avtal med Metall, SIF och CF*. Även tjänstemannaavtalen inom byggnads-, teko- och grafiska industrin har samma formuleringar.

- ”huruvida löneskillnader som inte motiveras av löneprinciperna förkommer vid företaget”

Som exempel på avtal som innehåller denna formulering kan nämnas avtalet mellan *Arbetsgivareföreningen SRAO och SIF*.

- ”om omotiverade skillnader i fråga om löneläge och löneutveckling föreligger”

Denna formulering används bl.a. i avtalet mellan *KFO och Hotell- och Restaurangfacket*.

- ”avtalets intentioner och dess tillämpning”

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

- ”kvinnors löner i förhållande till männens”

Ungefär 100 000 årsarbetare omfattas av avtal med denna formulering. Bland dessa avtal kan nämnas både tjänstemanna- och arbetaravtalen för *livsmedelsbranschen* samt *Allmänna IndustriGruppens avtal med SIF och CF*.

Vad ska åtgärdas?

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

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

En reflektion som kan göras är att uttrycken ”diskriminerande” och ”osakliga” löneskillnader torde avse skillnader som strider mot såväl jämställdhetslagen som övrig diskrimineringslagstiftning. Uttrycket ”omotiverade” löneskillnader synes inbegripa – förutom löneskillnader i strid med lag – även löneskillnader som inte kan motiveras med hänvisning till avtalets löneprinciper. Med en sådan tolkning av avtalen innefattas i uttrycket också löneskillnader mellan två personer av samma kön. Även sådana löneskillnader måste ha stöd i löneprinciperna. Annars ska de åtgärdas. En fråga som kan ställas i sammanhanget är om ”omotiverade” löneskillnader även avser skillnader mellan arbetstagare som utför arbete som inte är att betrakta som lika eller likvärdigt med annat arbete, men där lönerelationen mellan olika befattningar inte fullt ut har stöd i avtalets löneprinciper. Skulle avtalen ha den innebörden betyder det att de har en högre ambitionsnivå än jämställdhetslagen. Lagens diskrimineringsförbud tar främst sikte på situationen att en arbetstagare har högre lön än en annan arbetstagare av motsatt kön när båda utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Diskrimineringsförbudet är inte tillämpligt på lönerelationerna mellan kvinnor och män i mer vidsträckt mening. Samtidigt ska sägas att jämställdhetslagen i ett annat avseende går längre än avtalen, då dessa enbart reglerar förhållandena inom avtalsområdet. Lagens diskrimineringsförbud gäller arbetsgivarens hela verksamhet oberoende av avtalsgränser och var arbetstagarna är fackligt organiserade. Något tillspetsat och förenklat kan sägas att lagen och avtalen har olika mål. Lagen syftar till att förhindra diskriminering på arbetsplatsen som helhet, medan avtalen syftar till rättvisa lönerelationer inom det egna avtalsområdet.

När ska åtgärder vidtas?

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

En fråga som aktualiseras i sammanhanget är om *kostnaden* för lönejusteringarna ska belasta det lokala löneutrymmet. Avtalen ger i allmänhet inget klart besked på den punkten. Möjligen skulle de avtal, som säger att justeringarna ska ske *före* förhandlingarna, kunna tolkas så att parterna avsett att löneutrymmet inte ska påverkas. Avtalet mellan *Petroleumbranschens Arbetsgivareförbund och SIF* är utförligare än de övriga på den här punkten. Om det framgår av analysen att ”diskriminerande löneskillnader (mellan kvinnor och män) finns i företaget, skall dessa justeras

innan lönerevisionen genomförs och påverkar ej den ordinarie löneförhandlingen”.

Övriga åtaganden från parterna

Drygt tjugo avtal på det privata tjänstemannaområdet innehåller vissa åtaganden från de avtalsslutande parterna. I protokollsanteckningar eller i avtalstexten har parterna förklarat att de är överens om att verka för att ett aktivt arbete bedrivs i företagen. Syftet med arbetet är att undanröja eventuellt förekommande osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor i ”likartade”/”likvärdiga” befattningar. Det sägs vidare att arbetet ska bedrivas utifrån gällande lagstiftning och parterna har närmare angett vad som avses.

I avtalen för tjänstemän inom *livsmedels- och byggnadsämnesindustrin* har skrivits in att de centrala parterna – på begäran av någon av de lokala parterna – ska medverka för att se över hur arbetet bedrivs för att undanröja eventuella osakliga löneskillnader på företaget.

Här kan även nämnas att *Bankinstitutens Arbetsgivareorganisation och Finansförbundet* – vilka 2003 slöt ett nytt jämställdhetsavtal – i årets uppgörelse har skrivit in en gemensam rekommendation om löneprinciper och lönesamtal. Avsikten är att stödja utvecklandet av lokala överenskommelser om gemensamma löneprinciper genom att uppmärksamma de lokala parterna på vissa saker. Bl.a. slås fast att kollektivavtalets lönesystem bygger på individuell lönesättning med beaktande av principen om lika lön för lika arbete med iakttagande av jämställdhetslagens regler. Vidare sägs att vid fastställandet av gemensamma löneprinciper bör vissa frågor besvaras. En sådan fråga är hur lönesättningen bidrar till jämställdhet.

7.7 Föräldralediga

En av flera förklaringar till löneskillnaderna mellan kvinnor och män är att föräldralediga kvinnor under ledigheten halkar efter männen i löneutvecklingen och att skillnaden mer eller mindre permanentas. Det synes vara en allmän uppfattning bland de avtalsslutande parterna att detta är ett missförhållande som bör åtgärdas. I 2004 års avtalsrörelse har de föräldraledigas situation särskilt uppmärksammats. Omkring 80 avtal – med tyngdpunkt på tjänstemannaområdet och omfattande *närmare en halv miljon* arbetstagare – innehåller regler om föräldralediga. Att förändringarna främst har skett i tjänstemannaavtalen kan förklaras med att det är på detta område som problemet har varit tydligast. Detta torde hänga samman med att den individualiserade lönesättningen är mer utpräglad och lönespridning avsevärt större än på arbetarområdet med dess mera kollektiva system och sammanpressade lönestruktur.

Utformningen av reglerna varierar. Vissa avtal är detaljerade och föreskriver närmare hur lönesättningen ska gå till, medan andra avtal är mera allmänt hållna. Härutöver förekommer också protokollsanteckningar i

vilka de avtalsslutande parterna klargör löneavtalens tillämpning med avseende på föräldralediga arbetstagare.

Grovt kan avtalen delas in i *fyra* olika kategorier. Dessa är:

1. Uttalande mot ogynnsam löneutveckling

I närmare fyrtio avtal har skrivits in att den arbetstagare, som varit eller är föräldraledig, inte på grund av ledigheten ska ha en ogynnsam löneutveckling i förhållande till övriga arbetstagare i företaget.

2. Omfattas av lönerevisionen

Ett tiotal avtal slår fast att föräldralediga omfattas av lönerevisionen, ibland med tillägget ”på samma villkor som övriga medarbetare”.

3. Anvisningar om lönesättning

Omkring tjugoo avtal innehåller närmare föreskrifter om hur lönen för föräldralediga arbetstagare ska bestämmas. Genomgående för dessa avtal är att det ska göras en bedömning av den föräldralediges löneutveckling om han eller hon inte hade varit ledig.

4. Kontroll vid återkomst i arbete

En mindre grupp avtal anger att föräldralediga ska behandlas tillsammans med övriga arbetstagare vid lönerevisionstillfället. Det föreskrivs dessutom att ”särskild analys och bedömning” ska göras i samband med den föräldralediges återkomst till arbetet.

7.8 Närmare om kompetensutveckling

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

På den övervägande delen av arbetsmarknaden finns sedan tidigare avtal om kompetensutveckling. Dessa har som regel inte omförhandlats eller ändrats under avtalsrörelsen 2004. Däremot har överenskommelser träffats på en del områden som tidigare saknade avtal om kompetensutveckling. I några av de avtal som har slutits på *KFO-området* finns numera överenskommelser om riktlinjer för kompetensutveckling. Dessa innehåller ungefär samma formuleringar som förekommer i övriga avtal, då det föreskrivs att alla medarbetare har såväl rätt till som eget ansvar att kontinuerligt utvecklas i arbetet. Det uttalas också att kvinnor och män ska ges samma möjlighet till kompetensutveckling.

Det är mer sällsynt att avtalen om kompetensutveckling har en tydlig jämställdhetsprofil i den meningen att de knyter an till 7 § i jämställdhetslagen, även om det förekommer undantag. Ett sådant är exempelvis det

sedan några år tillbaka gällande avtalet om kompetensutveckling på *detaljhandelsområdet* mellan *Svensk Handel och Handelsanställdas förbund*. Där sägs att kunskapsuppbyggnad är en viktig form av investering i ett företag och ska ske på sådant sätt att det främjar en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av befattningar och inom olika kategorier av arbetstagare. Här kan även nämnas avtalen om kompetensutveckling inom *verkstadsindustrin*. Ett av avtalens syften är att utveckla förutsättningarna för jämställdhet mellan kvinnor och män i företagen. På *statens område* gäller sedan år 2002 överenskommelsen ”Lika möjligheter för kvinnor och män”. I denna har de centrala parterna enats om att starta ett utvecklingsarbete med målet att nå en jämnare könsfördelning i samtliga befattningskategorier inom staten.

7.9 Partssammansatta grupper och andra gemensamma projekt

Ett resultat av 2004 års förhandlingar inom *verkstadsindustrin* blev att Teknikarbetsgivarna, Metall, SIF och CF enades om att tillsätta en partsgemensam arbetsgrupp om kartläggning och analys av löneskillnader mellan kvinnor och män. I direktiven till gruppens arbete konstateras att jämställdhetslagens bestämmelser kan vara ett effektivt instrument för att kontrollera om osakliga löneskillnader mellan könen förekommer. Samtidigt sägs att det är besvärligt att tillgodogöra sig den närmare innebörden av lagreglerna om kartläggning och att många har haft svårigheter att sätta sig in i hur kartläggningen mera konkret ska genomföras i företagen. Mot bakgrund av detta framhålls att det är en angelägen uppgift för parterna att underlätta det lokala arbetet för att undanröja osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Därför tillsätts en gemensam arbetsgrupp med uppgift att sprida kunskap om hur lönekartläggning och analys kan genomföras i företagen.

Konkret får arbetsgruppen i uppgift att

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

I avtalen mellan *Metall och Gruvornas Arbetsgivareförbund respektive Stål- och Metallförbundet* har parterna gjort vissa åtaganden. I syfte att uppmärksamma medlemsföretagen om vikten av lönekartläggning och deras skyldighet att årligen göra en sådan, ska arbetsgivareförbunden i cirkulär eller annat utskick påtala detta för företagen. Metall ska på motsvarande sätt till sina klubbar påtala vikten av lönekartläggning och att klubbarna har en skyldighet att medverka i detta arbete.

I det gemensamma avtalet mellan *Allmänna IndustriGruppen och SIF/CF*, omfattande samtliga branscher och företag inom Allmänna Industri-

Gruppen, har skrivits in att parterna har enats om att tillsätta en arbetsgrupp. Den ska ta fram information till stöd för de lokala parternas samverkan vid kartläggning, analys och upprättande av handlingsplan för jämställda löner enligt reglerna i jämställdhetslagen. Motsvarande åtaganden har också gjorts i avtalen mellan *Allmänna IndustriGruppen och Industrifacket* (allokemisk industri och tvätterier) och *Metall* (Gemensamma Metallavtalet).

I avtalen på tidningsområdet mellan *Tidningsutgivarna och Grafiska Fackförbundet, HTF samt Svenska Journalistförbundet* har parterna i respektive avtal enats om att tillsätta arbetsgrupper som ska arbeta med lönebildnings- och lönesättningsfrågor. Syftet med arbetsgrupperna och deras uppgifter har uttryckts på litet olika sätt i de tre avtalen, men grundtanken är att de centrala avtalens lokala tillämpning ska utvecklas. Härigenom ska det skapas bättre förutsättningar för analyser enligt jämställdhetslagen och de lokala parternas arbete i övrigt med lönefrågor ur ett jämställdhetsperspektiv.

Ytterligare ett exempel på partsgemensamma aktiviteter är det centrala samarbetsorganet Forum 2004, som inrättats för livsmedelsindustrin mellan *Livsmedelsföretagen och Svenska Livsmedelsarbetareförbundet*. Forum 2004 har till uppgift att på alla sätt uppmuntra och stödja de lokala parternas arbete med bl.a. jämställdhet. De lokala parterna kan hänskjuta frågor till Forum som kan ge rekommendation till lösning.

Ett motsvarande gemensamt samarbetsorgan Arena 2004 har inrättats av *Livsmedelsföretagen, Byggnadsämnesindustrin, SIF och CF*.

7.10 Särskilt om avtalen på den statliga sektorn

I slutet av november 2004 blev avtalen klara för den statliga sektorn. Dessa uppmärksammas särskilt i detta avsnitt. Skälet till att de statliga avtalen behandlas för sig, är att de i vissa avseenden avviker från de övriga avtalen på arbetsmarknaden. De har inte riktigt passat in i systematiken för den hittillsvarande framställningen. Därför redovisas de separat. Det ska redan här sägas att texten i 2004 års avtal – i de delar som nu är av intresse – inte har genomgått några större förändringar i jämförelse med det föregående avtalet.

På det statliga området träffas tre ”Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare hos staten”. I år slöts treåriga avtal vilka betecknas RALS 2004-2007. Part på arbetsgiversidan i samtliga avtal är Arbetsgivarverket (AgV). På arbetstagersidan är de avtalsslutande organisationerna (1) SEKO, (2) OFR:s förbundsområden inom det statliga området sammantagna och (3) SACO-S.

Lönekonstruktioner

Lönekonstruktionerna i avtalen skiljer sig åt. Avtalet mellan AgV och SACO-S är ett s.k. sifferlöst avtal. Principen är lokal lönebildning om såväl utrymmets storlek som dess fördelning. Även avtalen med SEKO och

OFR:s förbundsområden utgår från lokal lönebildning om utrymmet. Däremot innehåller avtalen en löneökningsgaranti för varje arbetstagare.

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

Löneprinciper och lokal lönebildning

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

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

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

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

Varje arbetstagare ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad han eller hon kan göra för att påverka sin lön. För att uppnå detta syfte krävs, enligt avtalen, en regelbundet återkommande dialog mellan chef och medarbetare. Dialogen ska vara särskilt inriktad på sådana frågor som kan ha betydelse för individens framtida resultat, utveckling och lön.

Enligt avtalen förutsätter en väl fungerande lönebildning att de lokala parterna genomför ett gemensamt arbete om hur löneprinciperna ska tillämpas inom det egna förhandlingsområdet. Det framhålls att de lokala parterna – vid tillämpningen av löneprinciperna – har ett särskilt uppmärksamma sitt gemensamma ansvar för att det inte i något avseende uppstår osaklighet i lönesättningen, bl.a. mot bakgrund av de förbud mot

lönediskriminering som gäller enligt lag. Vad det gemensamma ansvaret innebär i praktiken, preciseras enligt följande: Parterna har ansvar för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Parterna ska också främja alla medarbetares lika möjligheter att på sakliga grunder påverka sin löneutveckling. Parterna har vidare att uppmärksamma hanteringen av lönesättningen av de medarbetare som under viss tid inte befinner sig i arbete.

Lönerevisionen

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

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

Uttalanden om jämställdhet

Under rubriken ”*Särskilda frågor*” har parterna i respektive avtal enats om att jämställda arbetsplatser förutsätter att villkoren i arbetet passar både kvinnor och män, att allas kapacitet tas tillvara och att det finns en så jämn könsfördelning som möjligt. Det innebär att kvinnor och män ska ha samma möjligheter och förutsättningar när det gäller arbetsuppgifter och utveckling. De lokala parterna förutsätts samverka för att främja lika möjligheter för kvinnor och män. De bör också ägna uppmärksamhet åt möjligheterna att kombinera arbete och föräldraskap. Arbetsorganisation och arbetstidsfrågor samt möjligheter till distansarbete kan behöva beaktas i detta sammanhang.

Sammanfattande iakttagelser

Ramavtalens främsta uppgift synes vara just den som framgår av namnet, nämligen att utgöra den avtalsmässiga ramen för det lokala arbetet. Det är på myndighetsnivån som avtalens ambitioner ska genomföras. Ramavtalen anger målen och i grova drag även färdvägen dit, men undviker detaljregleringar. Vad gäller lönesättningen är ledstjärnan att lönen ska bestämmas utifrån sakliga grunder och varje arbetstagare har rätt att veta på vilka grunder som lönen sätts. Avtalen bygger vidare på att det ska ske ett lokalt arbete med lönefrågor även mellan lönerevisionstillfällena. De lokala parterna uppmärksammas på sitt gemensamma ansvar för att det inte i något avseende uppstår osakligheter i lönesättningen, bl.a. mot bakgrund av de lagstadgade förbuden mot lönediskriminering. Det innebär enligt ramavtalen att de lokala parterna har ett gemensamt ansvar 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.

Några reflektioner kan göras mera allmänt, men också mot bakgrund av de frågeställningar som väcktes i avsnitt 7.3 ovan.

På ett allmänt plan kan sägas att avtalen i ganska lite utsträckning innehåller regler som direkt tar sikte på löneskillnader mellan kvinnor och män. I stället synes avtalen vila på att lönesättningen ska vara saklig och att de lokala parternas arbete ska inriktas på att åstadkomma detta. Härmed ska löneskillnader som beror på kön elimineras, då sådana skillnader inte kan anses vara sakligt grundade.

De statliga avtalen skiljer från övriga avtal på arbetsmarknaden, när de så tydligt betonar att de lokala parterna har ett gemensamt ansvar för att förhindra och utjämna löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Jämförelse kan även göras med jämställdhetslagen där ansvaret för att det bedrivs ett aktivt arbete med lönefrågor åvilar arbetsgivaren. Det är arbetsgivaren – visserligen i samverkan med arbetstagarerna – som ska kartlägga och analysera löner samt upprätta en handlingsplan, där det anges vilka lönejusteringar som behöver vidtas.

När det sedan gäller frågan om den i jämställdhetslagen föreskrivna lönekartläggningen och analysen har samordnats med den lokala lönerevisionen, kan konstateras att det saknas uttryckliga regler om detta i ramavtalen. Möjligen kan det ha varit avsikten att även resultatet av lönekartläggning enligt lagen ska ingå som en del av den lönebild som arbetsgivaren ska presentera inför lönerevisionen. Det sägs dock inget konkret om detta. Inte heller föreskrivs explicit att löneläget och lönespridningen ska stämmas av mot de gemensamma löneprinciperna och dess lokala tillämpning. Att det saknas föreskrifter i avtalen om kartläggning och avstämning behöver i och för sig inte betyda att sådana inte görs. Det följer av jämställdhetslagen att lönekartläggning ska göras årligen och det kan ha ansetts onödigt och stelbent att belasta avtalen med föreskrifter om när det ska ske. Det kan också ha betraktats som så självklart av parterna, att resultat av lönekartläggning och avstämning mot avtalets löneprinciper ska utgöra en del av lönebilden, att det inte har behövt skrivas in i avtalen. Mot en sådan tolkning talar dock i viss mån de tidigare redovisade yrkandena från OFR-förbunden om preciseringar av det lokala parts-gemensamma arbetet.

Beträffande föräldraledigas situation så fångas den in av skrivningarna om att de lokala parterna ska uppmärksamma hanteringen av lönesättningen av de medarbetare som under viss tid inte befinner sig i arbete.

Vad slutligen gäller frågan om s.k. ”befattningsdiskriminering” har i avsnitt 7.8 redan nämnts överenskommelsen från år 2002 om ”Lika möjligheter för kvinnor och män”. Till denna kan också fogas det som ovan redovisats under rubriken ”Särskilda frågor”.

7.11 Sammanfattning

Tyngdpunkten i detta kapitel har legat på förbundsavtalens konstruktion och dess regler för att åstadkomma jämställda löner mellan kvinnor och män. Det kan konstateras att avtalsrörelsen har resulterat i att avtalsparterna i en helt annan omfattning än tidigare har skrivit in regler, som syftar till att åstadkomma jämställda löner mellan kvinnor och män. Utvecklingen på arbetsmarknaden går entydigt mot individuell och differentierad lönesättning. Förbundsparterna har i ökande utsträckning delegerat till de lokala parterna att bestämma om löneutrymmets storlek. När det gäller fördelningen av löneutrymmet på individer förekommer på nästan alla avtalsområden ett lokalt inflytande. Hur stort utrymme som ställs till de lokala parternas förfogande varierar mellan avtalen. I de fall det har delegerats till de lokala parterna att bestämma utrymmets storlek har de ofta också rätt att bestämma fördelningen. Det är dock relativt vanligt förekommande att förbundsparterna har infört vissa begränsningar i de lokala parternas frihet genom att föreskriva olika former individgarantier. Av de tidigare beskrivna sju avtalskonstruktionerna innehåller alla utom en lokalt inflytande över fördelningen. Undantaget är den mindre grupp avtal som föreskriver generell utläggning av hela löneutrymmet.

I och med att lönesättningen ska vara individuell och differentierad är det angeläget att löneskillnaderna inte är diskriminerande eller på annat sätt osakliga. För att åstadkomma rättvisa lönerelationer har förbundsparterna som regel enats om principer eller riktlinjer för lönesättningen. Där återfinns ofta förbud mot diskriminering och/eller ett framhållande av likalöneprincipen. För att dessa ska kunna efterlevas krävs att lönerna kartläggs och analyseras samt att löneskillnader, som inte är sakligt motiverade, rättas till. I den alldeles övervägande delen av förbundsavtalen inom privat sektor föreskrivs också att de lokala parterna – inför eller i samband med lönerevisionen – ska göra en kartläggning av löneförhållandena. I allmänhet är det närmast frågan om att stämma av att det inte finns löneskillnader som strider mot avtalens egna löneprinciper. Eftersom principerna bygger på grundtanken om rättvisa lönerelationer, kommer sannolikt könsbundna löneskillnader som inte kan stödjas på löneprinciperna att upptäckas. Sådana skillnader ska enligt avtalen elimineras. Men det förekommer också i en del fall att förbundsavtalen föreskriver att det ska vara lönekartläggning och analys enligt jämställdhetslagen.

För att förbundsavtalens regler ska få effekt fordras att de lokalt tillämpas på avsett sätt. Avtalsparterna kan bestämma reglerna, men det är i första hand de lokala parterna som ansvarar för genomförandet. På flera avtalsområden har det inrättats partsgemensamma arbetsgrupper eller särskilda organ, vars uppgift är att vara ett stöd för de lokala parterna i deras arbete med att undanröja eventuellt osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män.