

Lönekartläggning

Effektiv metod för att förhindra osakliga löneskillnader mellan könen?

Sammanfattning

Enligt EG-fördragets artikel 141 ska medlemsländerna säkerställa att principen om lika lön för kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete tillämpas. För att leva upp till likalöneprincipen använder sig Sverige av Diskrimineringslag(2008:567), genom diskrimineringsförbud och aktiva åtgärder. Denna uppsats fokuserar på bestämmelserna kring lönekartläggning och dess betydelse för att främja jämställda löner. Syftet med bestämmelserna är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Skyldigheten består i att vart tredje år kartlägga och analysera bestämmelser om löner samt löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Detta gäller samtliga arbetsgivare. Bestämmelserna har nu funnits i 15 år, betydande ändringar infördes år 2001 men effekten av bestämmelserna har inte varit tillfredställande. Statistik visar att de osakliga löneskillnaderna består. Det har visat sig i flera rapporter att många arbetsgivare struntar i lagens krav. De anser att kraven medför allt för stora kostnader samtidigt som bestämmelserna inte är förenliga med den individuella lönesättningen. Tillsynsmyndigheten menar tvärtom att lönekartläggningen och arbetsvärderingen är ett bra underlag vid individuell lönesättning. Sammanfattningsvis anser jag att lönekartläggning är ett bra verktyg för att förhindra osakliga löneskillnader men att det finns flera brister, bestämmelserna måste i första hand accepteras av arbetsgivarna.

Nyckelord: Lönekartläggning, likvärdigt arbete, osakliga löneskillnader, lönediskriminering, diskrimineringslag

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen; Arbetsdomstolens domar
DL	Diskrimineringslag (2008:567)
DO	Diskrimineringsombudsmannen
EG	Europeiska Gemenskapen
EU	Europeiska Unionen
JämL	Jämställdhetslag (1991:433) författningen är upphävd
JämO	Jämställdhetsombudsmannen
Prop.	Proposition
SOU	Statens offentliga utredningar

Innehållsförteckning

1. Inledning.....	3
1.1 Bakgrund.....	3
1.2 Syfte och frågeställningar	5
1.3 Metod	6
1.4 Avgränsningar	7
2. Lönediskriminering	8
2.1 Allmänt.....	8
2.2 Rättsfall Lönediskriminering/likvärdigt arbete	9
2.2.1 AD 1996 nr 41 <i>Barnmorskemålet I</i>	9
2.2.2 AD 2001 nr 13 <i>Barnmorskemålet II</i>	10
3. Lönekartläggning	11
3.1 Syfte	11
3.2 Bakgrund	11
3.2.1 Skärpta regler	12
3.3 EG-rätten	13
3.3.1 Likalöneprincipen.....	14
3.3.2 Likalönedirektivet 75/117/EEG	14
3.3.3 Bevisbördedirektivet 97/80/EG.....	15
3.3.4 Recastdirektivet 2006/54/EG	16
4. Svensk gällande rätt	17
4.1 Allmänt.....	17
4.2 Aktiva åtgärder	18
4.2.1 Samverkan.....	18
4.2.2 Kartlägga och analysera.....	19
4.2.3 Handlingsplan	24
4.2.4 Information	26
4.3 Tillsyn	27
4.3.1 Effekterna av 2001 års bestämmelser.....	29
4.3.2 Miljongranskningen.....	30
4.4 Sanktioner.....	33

5. Intervjuerna med företagen.....	35
5.1 Tillvägagångssätt	35
5.2 Företag I	35
5.3 Företag II.....	36
5.4 Sammanfattning.....	38
6. Analys.....	39
7. Avslutande diskussion.....	44
7. Källförteckning	46

1. Inledning

1.1 Bakgrund

Vid första anblicken skulle många med mig anse att Sverige idag är ett relativt jämställt land. Genom att blicka tillbaka i vår historia ser man att detta inte alltid har varit någon självklarhet. Först år 1925 blev det lagligt för kvinnor att söka och inneha de flesta tjänster inom staten fast då med en lägre lön än männen. Det var då den så kallade behörighetslagen trädde i kraft. Dock var kvinnor fortfarande inte behöriga att arbeta som domare, präst eller inneha en tjänst med huvudsakligen bevakningsuppdrag.¹ Det var först år 1947 som det infördes lika lön för samma tjänst för statligt anställda. Lagstiftningen kring jämställdhet har framförallt skett på senare tid. Riksdagen antog den första lagen år 1979 *Lagen om jämställdhet i arbetslivet* och dess främsta syfte var att *främja kvinnor och mäns lika rätt i fråga om arbete, arbetsvillkor och utvecklingsmöjligheter i arbetet* och den trädde i kraft 1 juli 1980.² Den kom att ersättas av jämställdhetslagen 1 januari år 1992³ och den har i sin tur ersatts av den nu gällande diskrimineringslagen.⁴

Idag anser jag att vi har kommit en mycket bra bit på väg mot ett jämställt samhälle, folkets rättigheter och skyldigheter är inte längre könsbundna. Kvinnor får allt mer makt i samhället, könsfördelningen bland riksdagsledamöterna är näst intill lika och likaså ser det numera ut i de statliga lekmannastyrelserna. För enbart ett par decennier sedan var andelen kvinnliga representanter betydligt lägre, då var inte ens två av tio en kvinna. Tyvärr ser maktfördelningen inte lika bra ut inom den privata sektorn men sakta tillsätts fler kvinnor på högre positioner i organisationerna.⁵

Vilket kön man tillhör ska formellt inte påverka ens chanser och förutsättningar på arbetsmarknaden. Men verkligheten ser något annorlunda ut, än idag sker ofta diskriminering som kan hänföras till kön. Statistik från år 2006 visar på att kvinnor i tio av samhällets största yrkesgrupper i genomsnitt endast tjänar 89 procent av männens

¹ E. Schömer *Konstruktion av genus i rätten och samhället* s. 22.

² Lag (1979:1118) om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet.

³ Jämställdhetslag (1991:433).

⁴ Diskrimineringslag (2008:567).

⁵ SCB *På tal om kvinnor och män – lathund om jämställdhet 2008*. s.7.

lön.⁶ Enligt Medlingsinstitutets årsrapport "Avtalsbindning och lönerörelsen 2007" uppgick löneskillnaderna mellan män och kvinnor inom samma yrke, arbetsställe, med likvärdig ålder, utbildning och arbetstid till ca 5 procent.⁷ Vidare skiljer sig lönerna mycket mellan könen i till exempel kategorin företagsekonomer, personaltjänstemän m.fl. har mannen en medelinkomst som är 8000 kr högre per månad än kvinnan.⁸ Könsfördelningen i denna yrkeskategori är dock förhållandevis jämn, det som till viss del kan förklara denna stora skillnad är att män oftast sitter på högre chefpositioner medan kvinnor sitter på administrativa poster. Av alla chefer på den svenska arbetsmarknaden är 71 procent män. Skillnaden är som störst inom den privata sektorn, inom den offentliga sektorn är chefsposterna tämligen jämt fördelade.⁹ Inom EU är det i genomsnitt 17,4 procents skillnad mellan kvinnors och mäns genomsnittliga timlöner. Av de 27 länderna ligger Sverige på en 16:e plats med 17,9 procent vilket är över genomsnittet. Italien är de land som har minst lönegap 4,4 procent medan Estland har högst med 30,3 procents skillnad.¹⁰

På arbetsmarknaden är lön en central och väldigt omdiskuterad jämställdhetsfråga. Rätten att inte bli diskriminerad i arbetslivet på grund av kön finns numera kodifierad i flera olika rättsliga dokument. I EG-fördragets artikel 141.1 stadgas att "Varje medlemsstat skall säkerställa att principen om lika lön för kvinnor och män för lika arbete eller likvärdigt arbete tillämpas." Detta är en allmän rättsprincip inom EU och i samband genom Sveriges inträde i union 1995 är det gällande rätt i Sverige.¹¹

Fram till 1 januari 2009 var det jämställdhetslagen som reglerade frågor om jämställdhet och könsdiskrimineringen i Sverige. Numera är alla sju före detta diskrimineringslagarna ersatta av Diskrimineringslagen (DL) som trädde i kraft 1 januari 2009. Genom lagstiftning har staten försökt få bukt med problemen kring osakliga löneskillnader

⁶ SCB På tal om kvinnor och män – lathund om jämställdhet s. 74.

⁷ Arbetsmarknadsutskottets betänkande 2007/08:AU7 Ett starkare skydd mot diskriminering s. 71.

⁸ SCB På tal om kvinnor och män – lathund om jämställdhet 2008 s. 74.

⁹ SCB På tal om kvinnor och män – lathund om jämställdhet 2008. 106

¹⁰ <http://epp.eurostat.ec.europa.eu> (090308).

¹¹ U Bernitz, A Kjellgren *Europarättens grunder* s. 105.

mellan kvinnor och män. För att motverka lönediskriminering har det sedan år 1994 funnits en skyldighet för alla arbetsgivare att årligen genomföra en lönekartläggning.¹²

1.2 Syfte och frågeställningar

För mig som blivande personalvetare anser jag det är av stor vikt att få kunskap om och tillgång till de rätta verktygen för att kunna motverka könsdiskriminering i arbetslivet och i detta fall lönediskriminering. En av mina framtida arbetsuppgifter kommer med stor sannolik vara att löneförhandla och lönesätta mina medarbetare och det blir därmed extra viktigt att reflektera kring vilken policy och vilka bestämmelser som tillämpas kring lön på arbetsplatsen. En arbetsuppgift som eventuellt väntar är att själv medverka vid en lönekartläggning. Därför är det extra intressant att förstå bestämmelsernas innebörd. Att det än idag finns kvinnor som går med lägre lön än en man med samma kompetens och arbetsuppgifter är anmärkningsvärt. Det finns alltså anledning att reflektera över detta. Givetvis ska lönen baseras på könsneutrala grunder såsom färdigheter, ansvar etc. Mitt syfte med denna uppsats är att undersöka lönekartläggningens funktion, effekt, fördelar och nackdelar.

Huruvida lönekartläggning är en bra metod har länge varit omdiskuterat bland parterna på arbetsmarknaden, många arbetsgivare anser att det är tidkrävande, kostsamt och svårt att genomföra en bra kartläggning. Ett av arbetsgivarnas argument mot bestämmelserna är att de kolliderar med den individuella lönesättningen. Syftet med uppsatsen är även att analysera och studera de krav som lagstiftaren ställer. För att uppnå mina syften har jag ställt följande frågor;

- Vad innebär lika och likvärdigt arbete?
- Vad innebär lönekartläggning?
- Är lönekartläggning en effektiv metod för att förhindra osakliga löneskillnader mellan könen?

¹² I samband med den nya lagens ikraftträdande ändrades kravet till att endast genomföra kartläggningen vart tredje år (3 kap 11 § DL).

1.3 Metod

För att få svar på mina frågor har jag använt mig av rättsvetenskaplig metod.¹³ Till stor del består mitt material av lagtext, förarbeten, rättspraxis och doktrin. Jag använder mig även av mindre nyckelintervjuer. För att få en djupare kunskap i hur det är tänkt att företagen ska använda sig av och utföra en lönekartläggning har jag tagit del av mycket material från JämO. År 2001 skedde en omfattande lagändring rörande kartläggning med anledning av detta fick JämO uppdrag av regeringen att granska hur de nya bestämmelserna efterlevs. Myndighetens resultat av granskningen har redovisats i två rapporter, den första är från år 2003 och den andra år 2005. Miljongranskningen är ytterligare en granskning som genomförts och redogjorts i två rapporter som är från år 2007 respektive år 2008. Dessa rapporter har jag använt för att få en bild av hur effekterna och arbetet med bestämmelserna fungerar i praktiken. Jämställdhetsombudsmannen, JämO har numera upphört som myndighet och den numera aktuella myndigheten är diskrimineringsombudsmannen, DO.¹⁴

För att få en djupare förståelse kring bestämmelserna har jag tagit del av utredningen,¹⁵ och propositionen,¹⁶ till den nya diskrimineringslagstiftningen. Jag har främst tagit del av vad som sägs inom lönefrågor och lönekartläggning. Även tidigare förarbeten inom området har varit till användning.

För att få en inblick i hur företagen upplever och använder lönekartläggning på de enskilda arbetsplatserna har jag genomfört mindre nyckelintervjuer med två företag. Tanken med intervjuerna är enbart att få en viss förståelse för hur bestämmelserna kan tillämpas ute på ett företag inte att kunna dra några som helst generella slutsatser. Då jag är intresserad av hur debatten förs och har förts kring lönekartläggning har jag tagit del av artiklar och hemsidors information. För att få aktuell information har jag använt mig av tillförlitliga internetadresser och databaser.

¹³ C. Sandgren *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare* s. 39.

¹⁴ DL 4:1.

¹⁵ SOU 2006:22 *En sammanhållen diskrimineringslagstiftning del 1 & 2*.

¹⁶ Prop. 2007/08:95 *Ett starkare skydd mot diskriminering*.

1.4 Avgränsningar

Löner och lönediskriminering är ett stort och intressant område. Min utgångspunkt är att fördjupa mig inom och analysera lönekartläggning och dess effekter. Jag har valt att lägga extra fokus kring begreppen lika och likvärdigt arbete. För att få en förståelse till varför det finns ett behov att kartlägga löner har jag valt att även belysa innebörden av lönediskriminering.

Lagstiftaren kräver enbart att kartläggningen ska analyseras mot diskrimineringsgrunden kön. Därmed är fokus enbart på kön och inte någon av de andra diskrimineringsgrunderna så som till exempel etnicitet eller ålder. Begreppet kön kan definieras ”att någon är kvinna eller man”¹⁷, det är denna definition lagen använder sig av och därmed även jag i min uppsats.

¹⁷ DL 1:5 1p.

2. Lönediskriminering

2.1 Allmänt

Arbetsgivaren har en skyldighet att betala ut lön och andra förmåner i enlighet med vad som har avtalats mellan parterna eller deras organisationer. Senast en månad efter en anställd har börjat arbeta ska arbetsgivaren lämna skriftlig information om anställningsvillkoren, däribland ingångslön och andra löneförmåner.¹⁸ Lönen kan regleras genom kollektivavtal och personliga avtal, den svenska modellen bygger i stor utsträckning på kollektiv reglering.¹⁹ I svensk rätt finns än så länge ingen lagstiftning kring de ekonomiska anställningsvillkoren, med undantag från regler om semesterlön och sjuklön.²⁰ Det är dock en mänsklig rättighet att erhålla en skälig lön, alla har rätt att kräva en rimlig lön för att ha möjlighet att leva ett värdigt liv.²¹ Likalöneprincipen innebär att män och kvinnor har rätt till lika lön för lika eller likvärdigt arbete.

Statistiken visar på att det fortfarande finns löneskillnader som inte kan hänföras till annat än kön. Hur stor omfattning är dock omdiskuterat.²² För att råda bot på problemet använder sig lagstiftaren av två olika vägar dels förbud mot diskriminering och dels regler om lönekartläggning. Den nya diskrimineringslagen innehåller inte längre någon uppräknad över situationerna där arbetstagarna eventuellt kan drabbas av diskriminering som till exempel när arbetsgivaren tillämpar löner eller andra anställningsvillkor.²³ Numera är tillämpningsområdet gällande diskrimineringsförbudet väldigt brett, det omfattar ”*Alla situationer med koppling till arbetet som kan uppstå mellan en arbetsgivare och en arbetstare*”. I proposition nämns begränsningen att förbuden tar sikte på mer än små bagatellartade skillnader i arbetsgivarens behandling.²⁴

Diskrimineringsbegreppet har utformats av EG-domstolen och innebär att olika regler tillämpas i jämförbara situationer (direkt diskriminering) eller att samma regler tillämpas

¹⁸ Lag (1982:80) om anställningsskydd 6c§.

¹⁹ S. Fransson *Lönediskriminering* s. 27.

²⁰ M. Glavå *Arbetsrätt* s.390.

²¹ S. Fransson *Lönediskriminering* s. 24.

²² SCB *På tal om kvinnor och män* s.6.

²³ Tidigare var detta uppräknat i 17§ JämL.

²⁴ Prop. 2007/08:95 s. 498.

i olika situationer (indirekt diskriminering).²⁵I diskrimineringslagen finns ett förbud mot såväl direkt som indirekt diskriminering gällande alla diskrimineringsgrunder.²⁶

Lagtexten beskriver inte vad som avses med just lönediskriminering utan det finner man i de tidigare förarbetena till jämställdhetslagen och i domstolspraxis. I stort får en arbetsgivare inte betala en lägre lön än den lönen som arbetsgivaren utbetalar till en av det motsatta könet eller någon av de andra diskrimineringsgrunderna om de utför arbete som är att beakta som lika eller likvärdiga. Om en arbetsgivare ändå gör detta skulle det eventuellt kunna föreligga lönediskriminering.

2.2 Rättsfall Lönediskriminering/likvärdigt arbete

2.2.1 AD 1996 nr 41 *Barnmorskemålet I*

Detta fall handlar om en kvinnlig barnmorska och två manliga klinikingenjörer som alla var anställda vid Örebro läns landsting. JämO förde barnmorskans talan som grundades med stöd i dåvarande 18§ JämL, de ansåg att hennes arbete var likvärdigt med klinikingenjörerna och att det förelag könsdiskriminering då hennes lön var lägre än deras. JämO ansåg att det lokala kollektivavtalet som reglerade lönerna stred mot lagstiftningen. Bevisningen låg bland annat i att JämO genomfört en arbetsvärdering som visade på att arbetena var likvärdiga. Arbetsgivaren bestred yrkandena och menade att arbetena inte kunde beaktas som likvärdiga samt att hur som helst hade löneskillnaderna inte något samband med kön. Målets centrala sakfråga var bedömningen om de båda arbetena kunde anses likvärdiga. Kunde JämO visa på att så var fallet skulle bevisbördan gå över på arbetsgivaren. AD fann dock att den arbetsvärdering som genomförts varit bristfällig och subjektiv och att JämO inte kunnat visa att barnmorskans arbete var likvärdigt med någon av klinikingenjörernas arbeten. Enligt AD måste det ställas mycket stora krav på arbetsvärderingar i lönediskrimineringsmål för att garantera rättsäkerhet. Arbetsgivaren kritiserar arbetsvärderingen i många avseenden däribland att ingen viktning genomförts på de olika faktorerna som använts. AD fann att det uppkommit en obalans mellan de olika arbetsbeskrivningarna. Barnmorskans arbete var väldigt utförlig beskrivet utan motsvarighet för klinikingenjörernas arbete, därmed avvisades talan.

²⁵ Prop. 2007/08:95 s. 96.

²⁶ DL 1:4

2.2.2 AD 2001 nr 13 *Barnmorskemålet II*

Detta fall bygger på den gamla tvisten mellan JämO och Örebro läns landsting (se ovan). Denna gång handlar det om två barnmorskor som båda är anställda vid Örebro läns Landsting och som har lägre lön än en klinikingenjör även han anställd hos samma arbetsgivare. AD redogör i sina domskäl hur situationen ser ut i de båda arbetena avseende de olika kriterierna vid bedömningen av likvärdigt arbete. AD kommer i en samlad bedömning fram till att de båda barnmorskorna har utfört arbete som varit att betrakta som likvärdigt med klinikingenjören. Därmed blev det aktuellt att bedöma om Landstinget kunnat visa att löneskillnaderna inte har samband med arbetstagarnas könstillhörighet. Arbetsgivaren menar att löneskillnaderna är sakliga och hänvisar till ålder, kollektivavtalet och arbetsmarknaden. De visar på att klinikingenjören är 14 respektive 17 år äldre än barnmorskorna och att deras lönestatistik visar på att ålder är av betydelse för lönenivå. Med marknaden menar arbetsgivaren att klinikingenjören har en större alternativ privat arbetsmarknad, så är inte fallet för de båda barnmorskorna. Arbetsgivaren menar vidare att de varit tvungna att ge klinikingenjören den lönen för att kunna möta marknadskrafterna och behålla honom i anställning. Till stöd har de lönestatistik som visar att hans lön låg i linje med medianlönen för de med liknande arbetsuppgifter på den privata arbetsmarknaden. AD bedömer att alla tre arbetstagare ligger på de lönenivåer som allmänt tillämpas på de båda personalkategorierna och att delar av löneskillnaderna beror på ålderskillnader. Vidare menar AD att landstinget inte haft anledning att befara att klinikingenjören skulle lämna sin anställning, på långsikt kan det dock vara motiverat att följa löneläget på den privata arbetsmarknaden. AD fann i sin samlade bedömning att arbetena var att beakta som likvärdiga samt att löneskillnaderna haft bakgrund i godtagbara sakliga skäl och inte i samband med deras könstillhörighet. Med bakgrund av detta avslog AD JämO:s skadeståndstalan.

3. Lönekartläggning

3.1 Syfte

Lagstiftarens syfte med bestämmelserna kring lönekartläggning är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor. Hur och vad som krävs av arbetsgivaren finns numera reglerade i Diskrimineringslag (2008:567) tredje kapitlet 10-12§§. Kartläggningen ska användas som ett verktyg för att komma till rätta med de osakliga löneskillnaderna som fortfarande finns ute på arbetsmarknaden det vill säga förebygga diskriminering.

3.2 Bakgrund

I propositionen 1993/94:147 till den tidigare gällande jämställdhetslagen formulerades det första förslaget till den tvingande regeln för arbetsgivare med minst tio anställda att genomföra en årlig kartläggning av kvinnors och mäns löner. Förslaget kom till efter utredningen *Löneskillnader och lönediskriminering. Om kvinnor och män på arbetsmarknaden*.²⁷ I denna framkom att löneskillnaden i de stora arbetsgrupperna till stor del kan förklaras med den könsuppdelade arbetsmarknaden. Med andra ord kvinnors och mäns olika spridning på ålder, yrke och utbildning. På grund av begränsat underlag ansåg de att diskrimineringens art och omfattning var svår att bedöma. Dock gick inte mellan 1-8 procent av löneskillnaderna att förklara, i de fallen var allt utom könet lika, detta såg utredarna som ett klart tecken på lönediskriminering.²⁸

Den 1 juli 1994 trädde lagändringen i kraft som införde reglering kring lönekartläggningsbestämmelserna. Den första lydelsen stadgade att arbetsgivaren var skyldig att *årligen kartlägga förekomsten av löneskillnader mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och för olika kategorier av arbetstagare*.²⁹ Denna lydelse var väldigt vag och preciserar inte närmare hur och vad som skulle kartläggas. Skyldigheten enligt 9a§ JämL låg på arbetsgivaren ensam, det fanns inga krav på någon samverka med arbetstagarna. Arbetsmarknadens parter kom inte att tillämpa bestämmelsen i någon

²⁷ SOU 1993:7 *Löneskillnader och lönediskriminering*.

²⁸ Prop. 1993/94:147 *Delad makt delat ansvar* s.32f.

²⁹ JämL 9a§ .

större utsträckning och inte på ett tillfredställande sätt³⁰. I samband med propositionen 1999/00:143 infördes därmed en rad ändringar.

3.2.1 Skärpta regler

Alla parterna på arbetsmarknaden var inte lika entusiastiska över införandet av reglerna kring lönekartläggning i den svenska rätten år 1994. Arbetsmarknadens parter såg bestämmelserna som en politikerprodukt som inte var förenligt med det svenska kollektivavtalssystemet. De första åren kom dock bestämmelserna inte att spela någon större roll, då de inte tillämpades som det var avsett.³¹ Remissinsatsernas inställning säger mycket om hur attityden kring de nya bestämmelserna var, samtliga arbetstagarorganisationer var väldigt positiva medans samtliga arbetsgivarorganisationer var starkt negativa. De negativa kommentarerna var bland annat det inte passar in i systemet då löner inte sätts utifrån yrkesgrupper och befattningar utan mycket individuellt samt att de nya kraven skulle medföra orimliga kostnader för ökad administration.³²

År 2001 genomfördes väsentligt skärpta regler för arbetsgivaren skyldighet att genom aktiva åtgärder verka för jämställda löner. I förarbetena till ändringarna belystes att löneskillnaderna inte hade minskat under den tiden som kartläggningskravet hade funnits. Statistiken mellan åren 1996-1998 visade snarare det motsatta. Regeringen menade på att reglerna måste förtydligas och att det är av vikt att dra lärdom av de svårigheter och tveksamheter som har framkommit.³³

De viktigaste lagändringarna som genomfördes var;

- En definition av begreppet likvärdigt arbete infördes i lagtexten.³⁴
- Ett klart krav för arbetsgivaren att analysera resultatet av kartläggningen.
- Bestämmelser och praxis för löner och andra anställningsvillkor ska kartläggas och analyseras.³⁵

³⁰ Prop. 1999/2000:143 *Ändringar i jämställdhetslagen mm.* s.62.

³¹ E. Stüber *Lönekartläggning & marknadsbegreppet* s. 81 i S. Fransson(red) *Marknaden – saklig grund för lönesättning.*

³² Prop. 1999/2000:143 *Ändringar i jämställdhetslagen mm.* s. 64.

³³ Prop. 1999/2000:143 *Ändringar i jämställdhetslagen mm.* s. 62f.

³⁴ Numera DL 3:2

- Den arbetstagarorganisation som arbetsgivaren tecknat kollektivavtal med fick rätt att ta del av nödvändig information kring lönerna på företaget. Tidigare har organisationens rätt att ta del av löner och andra villkor varit begränsad.³⁶
- Den centrala arbetstagarorganisationen som arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal till tillskrevs även rätten att på egen hand göra en framställan om vitesföreläggande till Jämställdhetsnämnden om de ansåg att arbetsgivaren inte följde bestämmelserna om aktiva åtgärder.³⁷
- Det infördes även ett krav för arbetsgivare med minst tio anställda att upprätta en handlingsplan vilket föreskrevs i 11§ JämL. I handlingsplanen skulle det finnas en kostnadsberäkning, nödvändiga lönejusteringarna skulle genomföras snarast möjligt men senast inom tre år.³⁸

I propositionen står det att huvudvägen för att komma tillrätta med de osakliga löneskillnaderna fortfarande ska vara det arbete som arbetsmarknadens parter utför i löneförhandlingar och kollektivavtal.³⁹

3.3 EG-rätten

Sverige blev medlem i den europeiska unionen (EU) 1 januari 1995 och i samband med detta blev EG-rätten gällande rätt i Sverige. Enligt rättskälleläran gäller EG-rätten framför svensk rätt. Med medlemskapet följer även en skyldighet att implementera direktiv.⁴⁰ EG-fördraget är unionens konstitutionella ram som stadgar gemenskapens kompetens, grundläggande principer och gemensamma institutioner.⁴¹ Att kvinnor och män ska ha lika lön för lika eller likvärdigt arbete reglerar såväl den svenska rätten som EG-rätten. Inom EG-rätten används inte förarbeten som i Sverige utan det är EG-domstolens praxis som är av betydande prejudikatverkan för kommande domar. I den svenska arbetsrätten finns än så länge ingen generellt verkande likalöneprincip då

³⁵ Numera DL 3:10

³⁶ Numera DL 3:12

³⁷ Numera DL 4:5

³⁸ Numera DL 3:11

³⁹ Prop. 1999/2000:143 *Ändringar i jämställdhetslagen mm.* s. 62.

⁴⁰ U. Berntz, A Kjellgren *Europarättens grunder* s. 1.

⁴¹ O. Allgårdh, S. Norberg *EU och EG-rätten* s. 54f .

principen om avtalsfrihet råder samt att Sverige saknar reglerade minimilöner. Däremot är avtalsfriheten när det gäller anställningsvillkor begränsad av bland annat de olika diskrimineringsförbuden och lagen om anställningsskydd.⁴²

3.3.1 Likalöneprincipen

Likalöneprincipen har sin grund i ILO-konventionen nummer 100, *om lika lön för arbete av lika värde* från år 1951⁴³. Sverige ratificerade konventionen år 1962.⁴⁴ Den grundläggande jämställdhetsbestämmelsen inom unionen finns numera kodifierad i artikel 141 EG⁴⁵, den härstammar från Romfördraget som fastslogs år 1957. Det ursprungliga syftet med bestämmelsen var att förhindra att lägre kvinnolöner skulle medföra konkurrensfördelar för vissa länder och undvika social dumping. Numera har bestämmelsen en mer social prägel. EG-domstolen kom i målet 43/75 Defrenne II fram till att principen har två syften, ett ekonomiskt och ett socialt.⁴⁶ Artikel 141 EG bygger på principen om likabehandling. I artikel 141.1 EG stadgas att ”*varje medlemsstat skall säkerhetsställa att principen om lika lön för kvinnor och män för lika arbete eller likvärdigt arbete tillämpas.*” I artikel 141.2 EG definieras vad som avses med lön.⁴⁷ Utifrån denna artikel har EG-domstolen slagit fast att principen om likabehandling oavsett kön utgör en generell rättsprincip som skyddas av EG-rätten.⁴⁸

3.3.2 Likalönedirektivet 75/117/EEG⁴⁹

Initiativet till direktivet kom från kommissionen då de konstaterat att likalöneprincipen inte tillämpades tillfredställande av medlemsländerna samt att det tillkommit nya medlemsländer i unionen som saknade lagstiftning på området.⁵⁰ Likalönedirektivet preciserar innebörden av artikel 141 EG ”likalöneprincipen”. Genom direktivet utvidgades likalöneprincipen till att även omfatta även arbete som var av lika värde det

⁴²M. Glavå *arbetsrätt* s. 408f.

⁴³S. Fransson *Lönediskriminering* s.170.

⁴⁴Jämställdhetsombudsmannen *Gällande rätt om likalön* s. 2.

⁴⁵Före detta art. 119 EEG.

⁴⁶S. Fransson *Lönediskriminering* s.182f.

⁴⁷Se fullständiga artikel 141EG se bilaga 1.

⁴⁸U. Bernitz, A Kjellgren *Europarättens grunder* s. 105

⁴⁹Rådets direktiv 75/117/EEG av den 10 februari 1975 om tillnärmningen av medlemsstaternas lagar om tillämpningen av principen om lika lön för kvinnor och män.

⁵⁰S. Fransson *Lönediskriminering* s.197.

vill säga att betrakta som likvärdigt⁵¹. I direktivet föreskrivs bland annat att det skall finnas möjlighet för den anställde att få sina rättigheter enligt likalöneprincipen prövade i domstol samt att alla nationella bestämmelser i lag, kollektivavtal, individuella anställningsavtal som strider mot principen måste ändras eller förklaras ogiltiga. Direktivet implementerades i svensk rätt genom jämställdhetslagen, och idag genom diskrimineringslagen.

3.3.3 Bevisbördedirektivet 97/80/EG⁵²

Redan år 1988 lades ett direktivförslag fram angående bevisbördan i diskrimineringsmål. Stark kritik riktades mot förslaget främst från arbetsgivarsidan och först år 1997 antogs ett direktiv på området. Då som en kodifiering av EG-domstolens rättspraxis när det kommer till bevisbördans fördelning och indirekt diskriminering. Det råder dock olika uppfattningar hur bra kodifieringen överensstämmer med rättspraxis.⁵³

Initiativet till direktivet kom från kommissionen då de ansågs vara svårt att bevisa könsdiskriminering. Bevisregeln som föreskrevs i direktivet innebär att när den som anser sig har blivit diskriminerad kan presentera fakta som gör antagligt att diskriminering skett går bevisbördan över på svarande som då måste styrka att missgynnandet inte har med könstillhörighet att göra. Detta brukar kallas omvänd bevisbörda.⁵⁴

Vidare definieras indirekt diskriminering för första gången i en rättsakt och då som ”*när en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringssätt missgynnar en väsentligt större andel personer av det ena könet, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet är lämplig(t) och nödvändig(t) och kan motiveras med objektiva faktorer som inte har samband med personernas kön.*”⁵⁵ Detta är ett minimidirektiv därmed är det tillåtet att i nationell lagstiftning införa än mer fördelaktiga bevisregler för käreande. Direktivet implementerades i svensk rätt genom de

⁵¹ Rådets direktiv 75/117 EEG art. 1.

⁵² Rådets direktiv 97/80/EG av den 15 december 1997 om bevisbörda vid mål om könsdiskriminering.

⁵³ S. Fransson *Lönediskriminering* s.199.

⁵⁴ JämO *Gällande rätt om likalön* s. 4f.

⁵⁵ Rådets direktiv 97/80EG artikel 2.2p.

ändringar som genomfördes i jämställdhetslagen 1 januari år 2001 och idag genom diskrimineringslagen.

3.3.4 Recastdirektivet 2006/54/EG⁵⁶

De bestämmelser som finns i likalönedirektivet(75/117EEG), likabehandlingsdirektivet (76/207/EEG), direktivet om företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet (86/378EEG) och bevisbördedirektivet (97/80/EG) har slagits samman i ett direktiv som brukar benämnas recastdirektivet (2006/54/EG). Recast är det engelska ordet för att omarbeta. De tidigare nämnda direktiven upphör att gälla från och med den 15 augusti år 2009.

Syftet med det nya direktivet är att modernisera och förenkla gemenskapens lagstiftning inom likabehandling av kvinnor och män och säkerhetsställa att principen genomförs.

Det har tillkommit vissa nya bestämmelser däribland att reglerna kring bevisbördan ska gälla samtliga sakområden som omfattas av direktivet och att det ska finnas ett organ som främjar likabehandling för samtliga sakområden. Sista dagen att implementera det nya direktivet var den 15 augusti 2008. Sverige har implementerat direktivet genom diskrimineringslagen.

EG-rätten har i hög grad påverkat den svenska lagstiftningen för att leva upp till likalöneprincipen. År 1996 publicerade EG-kommissionen *Vägledning för tillämpning av lika lön för lika arbete för kvinnor och män i arbetslivet*. Syftet med dokumentet var att ge arbetsgivare och kollektivavtalsparter konkreta råd för hur de i praktiken kan leva upp till rätten till lika lön för lika och likvärdigt arbete. De svenska lönekartläggningsbestämmelsernas utformning baseras till stor del på denna vägledning.⁵⁷

⁵⁶ Europaparlamentets och Rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling.

⁵⁷ JämO *Effekterna av 2001 års bestämmelser om lönekartläggning* s. 11.

4. Svensk gällande rätt

4.1 Allmänt

Den nya samlade diskrimineringslagstiftningen trädde i kraft 1 januari i år.⁵⁸ Den ersätter de tidigare sju diskrimineringslagarna samtidigt som det tillkom två nya diskrimineringsgrunder; ålder och könsöverskridande identitet eller uttryck. Genom den nya lagen implementerades även likabehandlingsdirektivet⁵⁹, direktivet mot etnisk diskriminering⁶⁰, arbetslivsdirektivet⁶¹ samt recastdirektivet⁶² till fullo i den svenska lagstiftningen. Med andra ord så har Jämställdhetslagen, Jämställdhetsombudsmannen och Jämställdhetsnämnden upphävts och avvecklats. Den nya tillsynsmyndigheten är Diskrimineringsombudsmannen som har till uppgift att se till att lagen efterlevs, föra talan i domstol, informera och utbilda om diskriminering med mera.⁶³ Lagstiftarens syfte med att slå ihop lagarna är att skapa ett starkare skydd för individen samtidigt som det skapar en effektivare organisation. Diskrimineringslagen är tvingande i sin helhet.⁶⁴

Den nya lagen är uppdelad i följande sex kapitel; inledande bestämmelser, förbud mot diskriminering och repressalier, aktiva åtgärder, tillsyn, ersättning och ogiltighet och rättegången. Lagen är uppdelad i två huvuddelar, den ena med diskrimineringsförbuden och den andra är de aktiva åtgärderna. Diskrimineringsförbuden åsyftar att ge den enskilda rättvisa eller upprättelse. Anser en person att denne har blivit utsatt för diskriminering finns möjligheten att väcka talan inför domstol och yrka på ersättning för kränkning och ekonomisk ersättning med stöd av diskrimineringsförbuden⁶⁵. De aktiva åtgärderna är till för att förebygga och arbeta målinriktat för att främja jämställdhet i arbetslivet och att minska den könsuppdelade arbetsmarknaden. Tanken är inte att tillämpa bestämmelserna i enskilda fall utan de har mer allmän karaktär. En arbetsgivare som åsidosätter sina skyldigheter att arbeta med aktiva åtgärder kan inte bli skadeståndsskyldig gentemot en arbetstagar. Sanktionen som kan riktas mot

⁵⁸ Diskrimineringslag (2008:567).

⁵⁹ Direktiv 76/207 EEG ändrat genom direktiv 2002/73EG.

⁶⁰ Direktiv 2000/43EG.

⁶¹ Direktiv 2000/78EG.

⁶² Direktiv 2006/54EG.

⁶³ Lag om diskrimineringsombudsmannen (2008:568) 1-3§§.

⁶⁴ DL 1:3.

⁶⁵ DL 5:1.

arbetsgivaren är föreläggande om vite för att få denne att fullgöra sina ålägganden⁶⁶. De aktiva åtgärderna kan liknas med en ramlagstiftning.⁶⁷ En ramlag kännetecknas av ett allmänt, vagt språkbruk och det får det mesta av sitt innehåll i själva tillämpningen.⁶⁸ Diskrimineringsförbuden är civilrättsliga medans de aktiva åtgärderna är mer offentlighetsrättsliga.⁶⁹ Men det är viktigt att se lagen i sin helhet och att delarna kompletterar varandra, båda syftar till att föra utvecklingen framåt när det handlar om jämställdhet mellan kvinnor och män.

4.2 Aktiva åtgärder

De aktiva åtgärder som rör arbetslivet regleras i 3:1 -13§§, lönefrågor hanteras i 3:10-12§§. I lagtextens kapitel med aktiva åtgärder hittar man de olika verktyg som arbetsgivaren måste tillämpa för att främja jämställdhet. I de aktiva åtgärderna beskrivs även de olika områdena som särskilt ska belysas ur ett jämställdhetsperspektiv till exempel arbetsgivarens skyldighet att underlätta för både kvinnliga och manliga anställda att förena förvärvsarbete och föräldraskap.⁷⁰ Nedan kommer jag att gå in närmare på arbetsgivarens skyldigheter rörande att främja jämställda löner.

4.2.1 Samverkan

Samverkansregeln i DL 3:1 innebär att arbetsgivaren tillsammans med arbetstagare ska verka för och jobbar aktivt med att främja lika rättigheter och möjligheter på arbetsplatsen. De ska särskilt arbeta med lönerna på arbetsplatsen, tillsammans ska arbetsgivaren och arbetstagarna arbeta för att förhindra och utjämna skillnader i lön och förmåner mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdiga.⁷¹ Vanligast är att arbetstagarorganisationerna på arbetsplatsen representerar arbetstagarna, finns ingen sådan ska samverkan fortfarande ske och då efter att arbetsgivaren hittat lämplig form. Arbetstagarorganisationen ska företräda samtliga arbetstagare, inte bara se till sina medlemmar. Det yttersta ansvaret bärs alltid av

⁶⁶ DL 4:5.

⁶⁷ Prop. 2007/08:95 s.317.

⁶⁸ H. Hydén *Rättsregler* s. 20f.

⁶⁹ SOU 2006:22 s.692ff.

⁷⁰ DL 3:5.

⁷¹ DL 3:2 1 st.

arbetsgivaren och denne kan aldrig skylla avsaknaden av t.ex. en lönekartläggning på bristande intresse från arbetstagarnas sida.⁷²

4.2.2 Kartlägga och analysera

Idag finns en skyldighet för alla arbetsgivare oavsett antal arbetstagare att aktivt arbeta med att förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. För att hitta de osakliga löneskillnaderna kräver lagen att arbetsgivarna ska kartlägga och analysera de anställdas löner och anställningsvillkor. Kartläggningen ska omfatta samtliga anställda och göras över hela organisationen oavsett kollektivavtals tillhörighet. Kravet gäller alla arbetsgivare och regleras i DL 3:10, i paragrafen stadgas;

”I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män ska arbetsgivaren vart tredje år kartlägga och analysera

- bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren, och

- löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Arbetsgivaren ska bedöma om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Bedömningen ska särskilt avse skillnader mellan

- kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika, och

- grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och grupp med arbetstagare som utfört arbete som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat”

Denna lydelse är i princip den samma som den numera upphävda 10§ JämL. Ändringen består i att kravet att årligen kartlägga och analysera har övergått till att arbetsgivaren enbart behöver genomföra detta vart tredje år. Diskrimineringskommittén var emot regeringens förslag och ville behålla skyldigheten att kartlägga och analysera lönefrågor varje år. I propositionen trycker regeringen på att det är upprättandet av planer som är det viktiga inte att årligen uppdatera och göra nya. De menar att det inte ändras särskilt mycket på bara ett år samtidigt som att det ger möjlighet att planera mer långsiktigt och

⁷² Prop. 2007/08:95 s. 324.

utvärdera resultaten. Men de poängterar även att planerna ska vara en löpande process och inte ses som något som enbart måste göras vart tredje år.⁷³ Jämförelser ska göras för samtliga arbetstagare och över kollektivavtalsgränserna. Flera av de stora arbetsgivarorganisationerna däribland Svensk näringsliv och arbetsgivarverket har länge varit starkt kritiska till kraven som lagstiftaren ställer. De menar på att de är alltför resurskrävande och inte en effektiv metod.⁷⁴

Resultatet kartläggningen i att löneskillnader upptäcks ska arbetsgivaren analysera och bedöma om skillnaden har direkt eller indirekt samband med arbetstagarnas kön. Vid analysen ska arbetsgivaren fokusera på arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

4.2.2.1 Lika och likvärdigt arbete

För att kunna grunda sin talan i lönediskrimineringsmål måste man kunna visa på att arbetena eller arbetsuppgifterna är lika eller likvärdiga. När jämförelser ska göras vid kartläggning och analys är dessa begrepp också aktuella⁷⁵. Lagstiftaren använder en rad olika begrepp och krav på moment som många arbetsgivare anser svåra att tolka och tillämpa, detta har bland annat framkommit i rapporter som JämO publicerat⁷⁶. Ett av begreppen är likvärdigt arbete som definieras i lagtexten som;

”Ett arbete är att beakta 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 arbetet ställer ska göras med beaktandet av kriterier som kunskap och färdigheter, ansvar och ansträngning. Vid bedömning av arbetets natur ska särskilt arbetsförhållandena beaktas.”⁷⁷

Begreppet återfinns idag i diskrimineringslagens tredje kapitel, samverkansregeln i 2§, kartläggningsregeln i 10§ samt i bestämmelsen om handlingsplan 11§. Syftet med att införa definitionen i lagtexten var att ge parterna i kartläggningsarbetet vägledning om vad som avsågs med begreppet likvärdigt arbete. Regeringen menar att det är i samverkan som de könsbaserade osakliga löneskillnaderna ska avlägsnas från arbetsplatsen och det arbetet

⁷³ Prop. 2007/08:95 s. 338.

⁷⁴ <http://www.dn.se/DNet/jsp/polopoly.jsp?a=655161>.

⁷⁵ S. Fransson *Lönediskriminering* s. 329

⁷⁶ Bland annat i Miljögranskningen etapp 1 s 19.

⁷⁷ Diskrimineringslag (2008:567) 2§ 2st.

försvaras om inte parterna har en gemensam syn på begreppet⁷⁸. Begreppet har sitt ursprung från EG-domstolens praxis, någon definition återfinns inte i varken själva fördraget eller i likalönedirektivet. Det centrala i begreppet är att det är själva arbetet, dess krav och natur som ska värderas inte individen som utför arbetet.⁷⁹

För att arbetena ska betraktas som lika innebär det inte att de måste vara identiskt lika, det krävs dock att arbetena är av huvudsakligt likartad natur.⁸⁰ Finns mer än obetydliga skillnader är arbetena inte lika, de kan dock eventuellt komma att betraktas som likvärdigt.⁸¹

Vid granskning av lönekartläggningar är det mycket vanligt att arbetsgivarna inte blir godkända och måste komplettera momentet att *analysera löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika arbete och mellan kvinnodominerade arbeten och likvärdiga arbeten som inte är kvinnodominerade*.⁸² Genom att studera myndighetens material får man en viss förståelse för vad begreppen lika och likvärdigt arbete innefattar.⁸³

Kartläggning av löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika arbeten –

Att undersöka om det finns löneskillnader mellan kvinnor och män som utför samma arbetsuppgifter

Analys av löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika arbeten –

Om det finns löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika arbeten ska arbetsgivaren analysera vad detta beror på, det vill säga om det baseras på erfarenhet, skicklighet, prestation, bonusutfall eller något annat av de kriterier som används för att bestämma lönerna.

Kartläggning av löneskillnader mellan kvinnodominerade arbeten och

likvärdiga arbeten som inte är kvinnodominerade – Innebär inte en jämförelse av löneskillnader mellan individer, utan skillnader i medellön eller medianlön mellan likvärdiga arbeten. Observera att arbete kan utföras av en enda person.

Kvinnodominerat arbete – minst 60 procent kvinnor

Analys av löneskillnader mellan arbeten som är kvinnodominerade och likvärdiga arbeten som inte är kvinnodominerade – Om det finns löneskillnader

⁷⁸ Definitionen infördes år 2001 i JämL.

⁷⁹ Prop. 1999/2000:143 s24f.

⁸⁰ H. Göransson, S. Flemström, M. Slorach *Diskrimineringslagen* s. 65

⁸¹ S. Fransson *Lönediskriminering* s. 332

⁸² JämO *Miljongranskningen etapp 1* s.19.

⁸³ JämO Grundbok *Jämställdhetsanalys av löner – steg för steg*.

mellan likvärdiga arbeten måste hela löneskillnaden kunna förklaras med sakliga kriterier.⁸⁴

4.2.2.2 Arbetsvärdering

För att kunna göra jämförelse mellan likvärdiga arbeten krävs det att man på något sätt värderar de olika arbetena. Lagen ställer inga krav på att arbetsgivaren ska använda sig av systematisk arbetsvärdering, men det underlättar för dem när de ska bedöma vilka arbeten som är att beakta som likvärdiga. Det finns en mängd olika metoder för att kunna bedöma om arbeten är att beakta som likvärdiga, det viktiga är att mätmetoden är könsneutral. Att få metoderna helt könsneutral har i flera utredningar visat sig vara svårt och att arbetsvärderingar alltid är till viss del subjektiva⁸⁵. Viktigast är att de värderingsfaktorer som används är könsneutrala och att de inte är utformade så att de främst synliggör typiskt mansdominerande arbetens innehåll.⁸⁶

Enligt 3:2 DL ska de fyra kriterierna; kunskap och färdigheter, ansvar och ansträngning eller motsvarande finnas med vid bedömning om likvärdigt arbete. JämO har utformat en metod som kallas *Analys lönelots* som arbetsgivarna kan använda för att bedöma likvärdiga arbeten. Metoden beskrivs som enkel för att bedöma arbetets krav och svårigheter, den bygger på de fyra kriterierna som nämnts tidigare. För att den ska fungera i alla organisationer är den uppbyggd som en grundmodell som kan anpassas till olika verksamheter. För mindre företag har myndigheten tagit fram *Hjälp vid lönekartläggning hos mindre företag*. *Analys Lönelots* är i grunden strukturerad i huvudområden, faktorer och aspekter. Nedan redovisas endast huvudområdena och de olika grundfaktorerna.

Kunskaper och färdigheter

Faktor 1. Utbildning/erfarenhet

Faktor 2. Problemlösning

Faktor 3. Sociala färdigheter

Ansvar

Faktor 4. Ansvar för materiella resurser och information

Faktor 5. Ansvar för människor

Faktor 6. Ansvar för planering, utveckling, resultat, arbetsledning

⁸⁴ JämO Grundbok *Jämställdhetsanalys av löner – steg för steg* s. 4.

⁸⁵ S. Fransson *Lönediskriminering* s. 333

⁸⁶ JämO Grundbok *Jämställdhetsanalys av löner – steg för steg* s. 16.

Arbetsförhållanden (innefattar ansträngning)

Faktor 7. Fysiska förhållanden

Faktor 8. Psykiska förhållanden

Vidare följer två exempel på aspekter inom Utbildning/erfarenhet; tid för utbildningen, yrkeserfarenhet, upplärning, fortbildning och inom Fysiska förhållanden; fysisk ansträngning, ansträngning av sinnesorgan, obehagliga fysiska förhållanden, risk för egen skada eller sjukdom.⁸⁷ Metoden bygger sedan på att värdera varje faktor utefter vilka krav ställs på arbetsuppgifterna genom en skala från nivå 1 (i princip inga krav) till nivå 5 (mycket höga krav). Beroende på hur det ser ut på den specifika arbetsplatsen finns olika omständigheter som styr betydelsen för kravens storlek. Analys Lönelots ger vid varje faktor vägledning för värdering.

För att anpassa hur betydelsefulla de olika faktorerna är för företaget används viktning, med det menas att man väger de olika faktorerna mot varandra och bestämmer deras inbördes tyngd.⁸⁸ Det hela sammanställs i ett dokument som visar de olika poängsummorna för de olika arbetena. De grupper som får samma eller liknande poäng bör därefter bedömas som likvärdiga och närmare analyseras. Jämförelsen som behöver göras är om det finns löneskillnader mellan de arbeten som är kvinnodominerade respektive de som inte är kvinnodominerade och i sådana fall analysera dessa. De skillnader som finns mellan grupperna ska kunna förklaras med sakliga kriterier, alla behöver naturligtvis inte ha samma lön.⁸⁹ En arbetsvärdering har fler användningsområden än i anknytning till lönekartläggning. En väl genomförd arbetsvärdering kan till exempel användas som underlag för individuell lönesättning.

4.2.2.3 Osakliga eller sakliga löneskillnader?

Begrepp som ofta används i samband med lönekartläggning och analysen är osakliga respektive sakliga löneskillnader. Det är de osakliga löneskillnaderna som lagstiftaren genom de aktiva åtgärderna vill förhindra och eliminera. En sakligt grundad lön innebär att den är satt utifrån samma norm och varken direkt eller indirekt missgynnar något av

⁸⁷ Analys Lönelots 2008 s. 6.

⁸⁸ Analys Lönelots 2008 s. 23 Se exempel på viktning och viktade poäng s. 24.

⁸⁹ JämO Grundbok – jämställdhetsanalys av löner - steg för steg s. 20.

könen. De olika lönesättningskriterierna som används ska kunna tillämpas enhetligt och vara tydliga. Vad som avses med en sakligt motiverad löneskillnad varierar över tiden, lön reflekterar värderingar. Ända in på 1960-talet var till exempel kvinnolöner en accepterad norm i samhället.⁹⁰Många olika faktorer kan påverka lönen och vissa av faktorerna kan mycket väl sakligt förklara löneskillnader. Är den ena betydligt skickligare? är det en omplacerad chef? eftertraktad på arbetsmarknaden? Att hänvisa löneskillnaderna till olika kollektivavtal är i sig ingen tillräcklig förklaring.⁹¹ Arbetsdomstolen bekräftar genom AD 2000 nr 13 Barnmorskemålet II att marknaden är ett accepterat kriterium för lönesättning. De aktiva åtgärderna för att förhindra osakliga löneskillnader är inte ute efter att alla ska ha samma lön. Däremot är det viktigt att reflektera kring uppsatta kriterier så att de inte direkt eller indirekt missgynnar något av könen.

Två begrepp som inte bör blandas ihop är osaklig löneskillnad och diskriminerande löneskillnad. I förarbetena går det att utläsa att en lön som enligt handlingsplanen är föremål för justering inte behöver röra sig om lönediskriminering i lagens mening. Utan att det förekommer något brott mot likalöneprincipen och diskrimineringsförbuden kan lönekartläggningen möjliggöra många justeringar ur jämställdhetssynpunkt.⁹²I begreppet osakliga löner som är det vidare av begreppen innefattas diskriminerade löner. Dock är det osakliga löner som används i kartläggnings sammanhang, begreppet lönediskriminering hör hemma i tvisteförhandlingar och AD.⁹³

4.2.3 Handlingsplan

För samtliga arbetsgivare med 25 arbetstagare eller fler finns en skyldighet att i samband med kartläggningen upprätta en handlingsplan. Denna skyldighet finns reglerad i DL 3:11;

Arbetsgivaren ska vart tredje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen enligt 10§. I planen ska anges vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att uppnå lika lön för

⁹⁰ JämO *Effekterna av 2001 års bestämmelser om lönekartläggning* s. 12.

⁹¹ JämO *Jämställdhetsanalys av löner – steg för steg* s. 9f.

⁹² Prop. 1999/2000:143 s 78f

⁹³ E. Stüber *Lönekartläggning & marknadsbegreppet* s. 86f i S. Fransson(red) *Marknaden – saklig grund för lönesättning*.

arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Planen ska innehålla en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behövs ska genomföras snart som möjligt och senast inom tre år.

En redovisning och en utvärdering av hur de planerade åtgärderna ska genomföras ska tas in i efterföljande handlingsplan.

Skyldigheten att upprätta en handlingsplan för jämställda löner gäller inte arbetsgivare som vid senaste kalenderskiftet sysselsatte färre än 25 arbetstagare.

Denna lydelse skiljer sig främst i två avseenden från den numera upphävda 11§ JämL. Tidigare skulle planen upprättas årligen men i samband med det nya tidskravet för kartläggning följer naturligen kravet på upprättandet av den efterföljande handlingsplanen. Den andra ändringen är att förr undantogs färre arbetsgivare, då drogs gränsen vid tio arbetstagare. I förarbetena motiveras ändringen med att om fler arbetsgivare undantas kan ombudsmyndigheten på ett effektivare sätt anpassa sina resurser vilket skulle medföra att fler uppfyller lagens krav på planer. På uppdrag av JämO genomförde Statistiska centralbyrån en enkätundersökning år 2005. Resultatet från undersökningen visar på att mindre företag generellt inte upprättar planer i samma utsträckning som större företag. Detta är förvisso inte en anledning till att undanta fler arbetsgivare utan det väcker snarare frågor som behöver närmare utredas för att komma tillrätta med problemet. Viktigt att poängtera är att de arbetsgivare som inte behöver upprätta en handlingsplan givetvis fortfarande är skyldiga att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön.⁹⁴

Handlingsplanen ska innefatta en redovisning av vad som har framkommit i kartläggningen och analysen. Den bör innehålla en klar målsättning för jämställda löner samtidigt som eventuella lönejusteringar och andra åtgärder ska vara konkreta så det lätt går att följa upp och utvärdera resultatet. Den ska innehålla de förändringar som arbetsgivaren avser att vidta för att få bort osakliga löneskillnader. De åtgärder som kan aktualiseras är till exempel korrigeringar i lönesystemet, lönejusteringar på enskilda arbetstagare eller grupper av arbetstagare, översikt av företagets lönesättningspolicy, kompetensutveckling.

⁹⁴ Prop. 2007/08:95 s. 339.

Vidare ska det även finnas en kostnadsberäkning och tidsplan för de åtgärder som planeras. Utgångspunkten ska vara att korrigeringsarna sker snarast förslagsvis vid närmaste lönerrevision. Större justeringar kan planeras under längre tid men ska enligt lagstiftaren vara genomförda senast inom tre år. Denna handlingsplan ska ses som en del av jämställdhetsplanen dock är det två olika dokument som ska upprättas. Jämställdhetsplanen ska enligt 3:13 DL rymma en översiktlig redovisning av handlingsplanen. Handlingsplanen är inte ett juridisk bindande dokument så länge det inte fogas till kollektivavtalet.⁹⁵

4.2.4 Information

Rätten till information för kollektivavtalsanslutande arbetstagarorganisation tillkom efter lagändringen år 2001. Innan dess var rätten begränsad till att enbart ta del av information kring de egna medlemmarna. Detta slog Jämställdhetsnämnden fast i ett ärende mot Scania CV AB år 1997. JämO begärde vitesföreläggande mot företaget då de ansåg att de fackliga representanterna inte kunde fullfölja lagens krav eftersom de nekats löneuppgifter från andra arbetstagare än sina medlemmar. Nämnden gick här emot JämO⁹⁶. Idag ser det något annorlunda ut, numera innehar den kollektivavtalsanslutande arbetstagarorganisationen en särskild rätt till information vilket stadgas i 3:12 DL;

”Arbetsgivaren ska förse en arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal med den information som behövs för att organisationen ska kunna samverka vid kartläggning, analys och upprättande av handlingsplan för jämställda löner. Avser informationen uppgifter om lön eller andra förhållanden som berör en enskild arbetstagare gäller reglerna om tystnadsplikt och skadestånd i 21, 22 och 56 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. I det allmänna verksamhet tillämpas i stället 14 kap. 7, 9 och 10 §§ sekretesslagen(1980:100).”

Lagstiftarens val att enbart ge kollektivavtalsanslutande arbetstagarorganisationen den formella rätten till information hänvisas till medbestämmandelagens och bestämmelserna om informationsskyldighet.⁹⁷ Dock anses det lämpligt att arbetsgivaren ger samma information till alla som företräder arbetstagarna.⁹⁸ Med information avses det som

⁹⁵ Rättskällevärdet, normernas inbördes hierarki.

⁹⁶ Ärende 97-1.

⁹⁷ Lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet 19§.

⁹⁸ Prop. 1999/2000:143 s. 83.

arbetstagarorganisationen är i behov av för att kunna vara delaktiga och samverka i arbetet. Grundläggande är att informera om att de planerar att genomföra en kartläggning.

Det är framförallt rätten att ta del av alla arbetstagares löner som varit en känslig och omdiskuterad fråga. Arbetsgivarens informationsskyldighet enligt denna paragraf ska inte ses som en generell rättighet för arbetstagarorganisationen att under kartläggnings och analysarbetet få ta del av allas löner⁹⁹. Arbetstagersidan menar att de bör ha tillgång till samma beslutsunderlag som arbetsgivaren och därmed enskilda individers löner för att kunna göra ett meningsfullt arbete. Vidare menar de att lagen ålägger de ett ansvar att se till att deras medlemmar inte diskrimineras på grund av kön. Arbetsgivaren däremot är oftast inte alls lika positivt inställda till att lämna ut sådan information. Deras argument bygger på att skydda den personliga integriteten och att den enskilde har gjort ett medvetet val att ställa sig utanför den fackliga organisationen med andra ord skulle det innebära en kränkning av den negativa föreningsrätten. Samtidigt hänvisar arbetsgiversidan att det på den privata arbetsmarknaden är allmänt känt att löner är ”hemliga”, med andra ord inte något vem som helst kan ta del av.¹⁰⁰ Det som framgår av förarbetena är att det inte rakt av går att säga om arbetsgivaren är skyldig att lämna ut uppgifter om lön utan det är beroende av olika omständigheter. Skyldigheten ska omfatta de fall där det inte går att genomföra analysen utan att tillgå samtliga löneuppgifter och då med rätt att belägga den fackliga representanten med tystnadsplikt. Rätten till en enskilds lön kan bli aktuell vid lönejämförelse mellan en kvinna och man med arbete att betrakta som lika. Skulle parterna vara oense är det ytterst upp till ombudsmannen som kan välja att förelägga om vite.¹⁰¹ Samverkan och informationsskyldigheten innebär inte ett krav på att arbetsgivaren måste komma överens med arbetstagersidan.¹⁰²

4.3 Tillsyn

Enligt diskrimineringslagen fjärde kapitel är det diskrimineringsombudsmannen (DO) som ska övervaka att bestämmelserna i lagen efterlevs. DO är en ny statlig myndighet

⁹⁹ Prop. 2007/08:95 s.345.

¹⁰⁰ Prop.1999/2000:143 s. 84f.

¹⁰¹ Prop. 1999/2000:143 s.87.

¹⁰² Prop. 1999/2000:143 s.82.

med omkring 90 anställda och deras anslag för år 2009 är 93 miljoner kronor.¹⁰³ Motiven till att i samband med den nya lagen även inrätta en sammanslagen myndighet var bland annat att en större myndighet det skulle medföra mer auktoritet och tyngd samtidigt som det underlättades för arbetsgivaren. Arbetsgivaren ska numera endast behöva vända sig till en myndighet och inte flera för att få svar på frågor kring diskriminering.¹⁰⁴ Katri Linna är chef för den nya myndigheten, hon har tidigare haft flera expertuppdrag inom diskrimineringsområdet och bland annat jobbat som ombudsman mot etnisk diskriminering.¹⁰⁵ Myndighetens ansvarsområden och uppgifter finns reglerade i Lagen (2008:568) om diskrimineringsombudsmannen.

Myndigheten ska *”i första hand försöka få dem som omfattas av lagen att frivilligt följa den.”*¹⁰⁶ Skulle arbetsgivaren inte vara villig att frivilligt samarbeta finns dock möjligheten att förelägga denna med vite. Detta som ett påtryckningsmedel för att förmå en arbetsgivare att följa myndighetens uppmaningar. Myndighetens huvuduppgifter består å ena sidan i att vara rådgivande, sprida information, skapa debatt och å andra sidan att utöva tillsyn, ta emot anmälningar och kostnadsfritt företräda diskriminerade personer i domstol.

Då DO är en ny myndighet sedan 1 januari i år är det JämO:s arbete och rapporter som jag redovisar nedan. Att i olika perioder utföra olika granskningsprojekt har varit ett sätt för myndigheten att utöva sin tillsyn. Genom att granska huruvida arbetsgivaren följer de föreskrifter som finns om aktiva åtgärder ger det en bild av hur lagen efterföljs samtidigt som de arbetsgivare som granskas måste genomföra jämställdhetsarbetet. Ett stort problem som har funnits sedan bestämmelserna tillkomst är att arbetsgivarna inte tillämpar dem i någon större utsträckning. Ett sätt att komma till rätta med problemet är således de olika granskningarna. JämO har haft möjlighet att granska arbetsgivarens hela jämställdhetsarbete eller delar av det. De rapporter jag valt att ta del av fokuserar på efterlevnaden av bestämmelserna om lönekartläggning.

¹⁰³ [http://www.do.se/Om-DO/\(090226\)](http://www.do.se/Om-DO/(090226)).

¹⁰⁴ Prop2007/08:95 s.364.

¹⁰⁵ [http://www.do.se/Om-DO/Om-Katri-Linna/\(090226\)](http://www.do.se/Om-DO/Om-Katri-Linna/(090226)).

¹⁰⁶ DL 4:1.

4.3.1 Effekterna av 2001 års bestämmelser

Sammanfattningsvis redogör JämO i den första delrapporten att effekterna av de nya hårdare bestämmelserna hittills varit små. Efter omfattande granskningsarbete är det i den offentliga sektorn det kan redovisas konkreta resultat. Osakliga löneskillnader har upptäckts hos fyra av elva statliga myndigheter och i de fallen har korrigeringar utlovats. Myndigheten har även massgranskat 500 privata företag, där har resultatet varit sämre. Få lönekorrigeringar har utlovats och i de fallen har det enbart rört sig om enstaka individers lön.

JämO anser att de skärpta bestämmelserna inte utgör ett hinder för lönebildningen och den svenska kollektivavtalsmodellen som arbetsgivarsidan och kritiker har haft farhågor för. Vidare menar de att bestämmelserna är ett effektivt verktyg mot diskriminerande lönesättning det är snarare brister i tillämpningen som är skälet till de uteblivna effekterna.¹⁰⁷ I rapporten redovisas vissa oklarheter och svårigheter som framkommit i samband med granskningen däribland vilka som ska omfattas av lönekartläggningen vad som avses med att analysera bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor även begreppen lika och likvärdigt arbete har visat sig problematiskt för arbetsgivarna. Problem som uppmärksammas i det sistnämnda är arbetsgivarnas svårigheter att tillämpa klassificeringssystem, skilja mellan krav i arbetet och individens sätt att utföra arbetet, förstå innebörden av begreppet likvärdigt arbete. JämO i sin tur har stött på problem med att göra avvägningar mellan lagens krav och omständigheterna hos den enskilda arbetsgivaren. Enbart var femte arbetsgivare i granskningen redovisade någon form av värdering av svårighetsgraden hos olika arbeten vilket är en förutsättning för att kunna göra jämförelse mellan arbeten som anses likvärdiga.¹⁰⁸ Något som är nämnvärt är att det var först samband med granskningen som arbetsgivaren för första gången genomförde en kartläggning och upprättade en plan, detta trots att kravet på att årligen genomföra en lönekartläggning har funnits sedan år 1994.¹⁰⁹

Först i den andra rapporten som överlämnades år 2005 skriver JämO att bestämmelserna börjat fungera som lagstiftaren avsett. Det råder dock fortfarande en hel del oklarheter

¹⁰⁷JämO *Lönekartläggning, analys och handlingsplan för jämställda löner 2003s.* 3f.

¹⁰⁸JämO *Lönekartläggning, analys och handlingsplan för jämställda löner 2003s.*19f.

¹⁰⁹Ibid. s.23.

om hur de centrala begreppen ska tolkas. Sedan år 2001 har myndigheten fram till rapporten granskat närmare 900 lönekartläggningar. Resultatet av granskningarna är att åtminstone 100 av arbetsgivarna har genomfört lönejusteringar.¹¹⁰

4.3.2 Miljongranskningen

För att ytterligare stimulera arbetsgivarnas arbete med jämställda löner och komma till rätta med fler osakliga löneskillnader mellan könen fick JämO inför budgetåret 2006 ett utökat anslag på 6 miljoner kronor. Utgångspunkten var att den stora satsningen på tillsyn och granskning skulle omfatta stora privata och statliga arbetsgivare som tillsammans hade en miljon arbetstagare, därav döptes projektet till *Miljongranskningen*. Med hjälp av SCB valdes 1245 arbetsgivare ut för granskning och för att anpassa den till JämO:s kapacitet delades granskningen in i två etapper. Första etappen kom att omfatta de 415 största arbetsgivarna och startade hösten år 2006. Genom miljongranskningen ville myndigheten öka facket och arbetsgivarorganisationernas aktivitet, utveckla sina egna granskningsmetoder, upptäcka problem med tillämpningen av bestämmelserna och skapa uppmärksamhet i media.¹¹¹

Inledningsvis bjöd JämO in arbetsmarknadens parter samt länsstyrelsernas särskilt sakkunniga för att informera om projektets granskningsrutiner, upplägg och demonstrera nya webbverktyg. Projektet startade sedan med att JämO den 12 september år 2006 skickade ut ett brev med en begäran om lönekartläggning, analys och handlingsplan till de 415 utvalda arbetsgivarna. De uppmanades att inkomma med samtliga handlingar senast den 27 september år 2006. Brevet innehöll även hänvisningar till myndighetens webbplats med hjälpmedel och information om JämO:s granskningsrutiner. Av olika skäl utgick sju arbetsgivare och 28 flyttades till etapp två, totalt deltog alltså 380 arbetsgivare i etapp ett och av dem är 89 procent privata. Sista februari 2007 hade JämO hunnit granska ca 90 procent av arbetsgivarna, av dessa bedömdes enbart 7 procent leva upp till lagens krav utan komplettering. Resterande hade fått mer eller mindre omfattande krav på kompletteringar olika antal gånger.¹¹² Vid avrapporteringen i oktober år 2007 var nästan tre fjärdedelar färdiggranskade. Anledningen till att det har tagit sådan tid är

¹¹⁰ JämO *Effekterna av 2001 års bestämmelser om lönekartläggning 2005* s. 13.

¹¹¹ JämO *Miljongranskningen etapp 1* s. 5f.

¹¹² Ibid. 11 f.

främst att de stora arbetsgivarna inte haft någon lönekartläggning att skicka in när uppmaningen kom och nu skulle genomföra en för första gången. Detta har lett till många kompletteringar, totalt har de 380 arbetsgivarna genererat närmare 1000 granskningar.¹¹³ Detta resultat medförde att vissa frågor aktualiserades till exempel *kan en del av arbetsgivarna inte ha känt till att dessa bestämmelser fanns i jämställdhetslagen? Har andra känt till dem men helt enkelt struntat i dem?* Det som har framkommit är att lönekartläggning inte tycks ha varit något vidare prioriterat område för stora delar av arbetsgivarna.

Ärendena inom miljögranskningen hade en genomsnittlig handläggningstid på drygt sju månader.¹¹⁴ Det momentet som visade sig vara svårast för arbetsgivarna var att analysera löneskillnader i lika arbeten och mellan likvärdiga arbeten. Bristerna kunde bestå i att en del löneskillnader lämnades utan förklaring, en del förklaringar var inte tillräckligt utförliga och att inte samtliga anställda omfattats av analysen.

Första etappen kan sammanfattas med att i 129 av de 292 ärendena som avslutats har osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män upptäckts och korrigerats. Närmare 3300 arbetstagare har hittills fått sina löner justerade, en övervägande majoritet av dem har varit kvinnor.¹¹⁵

Etapp två i den stora miljögranskningen inleddes hösten år 2007, en utvärdering från etapp ett medförde en del förbättringar. Dock valde JämO att göra ett urval om 200 arbetsgivare av de från början 830 kvarvarande arbetsgivarna. Detta för att det varit betydligt mer resurskrävande än vad som planerats och för att ha möjlighet att granska alla lika inför lagen valde man att rationalisera och granska färre men på samma sätt som etapp ett. Ett av målen med etapp två var *”att minst 80 procent av de arbetsgivare som måste skicka in kompletteringar ska leva upp till lagens krav efter att en första omgång kompletteringar har granskats och avslutats”*¹¹⁶. Detta mål uppnåddes inte riktigt utan resultatet blev 74 procent.¹¹⁷ Totalt sätt kom etapp två att omfatta 189 arbetsgivare, då 12

¹¹³ JämO Miljögranskningen etapp 1 s. 13f.

¹¹⁴ Ibid. s 16.

¹¹⁵ JämO Miljögranskningen etapp 1 s 5

¹¹⁶ JämO Miljögranskningen etapp 2 och slutrapport s. 9.

¹¹⁷ Ibid. s39.

arbetsgivare utgått av olika anledningar.¹¹⁸ Granskningsförfarandet var samma som etapp ett dock gavs mer möjlighet till enskild rådgivning, utbildning och öppet hus. Informationsmaterialet förbättrades och det utvecklades ytterligare verktyg som stöd till arbetsgivarna. Detta resulterade i ett avsevärt bättre resultat i etapp två. Se figur nedan¹¹⁹

	Godkända utan komplettering	Granskning/ar	Handläggningstid
Etapp 1	10%	2,6	275 dagar
Etapp 2	48%	1,7	154 dagar

I oktober år 2008 hade över hälften av de som granskats i etapp två vidtagit någon åtgärd för att uppnå lika lön för kvinnor och män med lika eller likvärdiga arbeten. En sammanställning av handlingsplanerna visar att det totala beloppet för aktuella lönejusteringar uppgick till över 23 miljoner.

Miljongranskningen har totalt kommit att omfattat 568 arbetsgivare med ca 750 000 anställda, vilket motsvarar en femtedel av alla anställda på den svenska arbetsmarknaden.¹²⁰ I 44 procent av fallen har arbetsgivarna identifierat och rättat till osakliga löneskillnader. En annan effekt av granskningen är en ökad aktivitet i lönekartläggningsarbetet. Tack vare den mediala uppmärksamheten har förhoppningsvis fler arbetsgivare genomfört en lönekartläggning. Fack och arbetsgivarorganisationen har också intagit en aktivare roll för att främja jämställda löner. En extern utvärdering visar att granskningen har gett fler än 5000 kvinnor drygt en tusenlapp mer i månadslön.¹²¹

Flera arbetsgivarorganisationer har genom åren framfört kritik om att kravet på kartläggning inte går att förena med den individuella lönesättningen och att lagen hindrar istället hindrar saklig lönesättning. Detta är dock inget som arbetsgivarna i granskningen påpekat. Mer än 40 procent av de tillfrågade arbetsgivarna uppgav i den externa

¹¹⁸ För närmare fördelning av aktuella arbetsgivare se *Miljongranskningen etapp 2 och slutrapport* s 18.

¹¹⁹ JämO *Miljongranskningen etapp 2 och slutrapport* s 21.

¹²⁰ [www.lag-avtal.se/art/84698\(090216\)](http://www.lag-avtal.se/art/84698(090216))

¹²¹ www.lag-avtal.se/art/8469.

utvärderingen att lönekartläggningen gav dem ett bättre underlag inför lönerrevisionen.¹²² Däremot menar dem att lönekartläggningen fodrar väldigt mycket resurser.¹²³

4.4 Sanktioner

Efter uppmaning från DO har arbetsgivaren en skyldighet att inkomma med aktuella uppgifter och handlingar.¹²⁴ Detta för att möjliggöra en kontroll att arbetsgivaren lever upp till lagens krav om aktiva åtgärder. Fullgör inte arbetsgivaren sina skyldigheter om aktiva åtgärder enligt lagen kan de föreläggas med vite att fullgöra dem. Det är Nämnden mot diskriminering som meddelar föreläggandet på framställan av diskrimineringsmannen.¹²⁵ Även den centrala arbetstagarorganisationen vilket arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal med har möjlighet att göra en framställan om vite.¹²⁶ Att förelägga en arbetsgivare ska ses som en sista utväg grundtanken är att arbetsgivarna frivilligt ska följa det som lagen ålägger dem. Den nuvarande myndigheten har än så länge inte hunnit förelägga någon med vite därmed kommer jag nedan gå in på hur det har sett ut hos JämO och Jämställdhetsnämnden.

På JämO:s hemsida redovisas ett urval av Jämställdhetsnämndens avgöranden däribland ett ärende där JämO har yrkat att Jämställdhetsnämnden enligt 35 § JämL vid vite av 750.000 kr skall förelägga Försvarmakten att genomföra en rad centrala kompletteringar i deras lönekartläggning från år 2005.¹²⁷ Den huvudsakliga tvisten låg i att försvarmakten ansåg sig har fullgjort sina skyldigheter då det på alla organisatoriska enheter genomfört kartläggningar och analyser. JämO i sin tur kräver en central kartläggning och analys för hela myndigheten. Försvarmakten förklarar sig villiga att vidta nödvändiga åtgärder för att kunna fullgöra sina åligganden samtidigt som rättsläget kring hur arbetsgivarbegreppet skulle tolkas inte var helt klart valde Jämställdhetsnämnden att avslå JämO:s yrkanden. I ett annat ärende från år 2003 mellan JämO och Majgården AB valde nämnden att förelägga bolaget vid vite av 100 000 kronor för att förmå dem att

¹²² JämO årsredovisning 2008.

¹²³ JämO *Miljögranskningen etapp 2 och slutrapport* s 50.

¹²⁴ 4:3 DL.

¹²⁵ 4:5 DL.

¹²⁶ 4:5 2 st DL.

¹²⁷ Se närmare yrkandena Ärende 1-05.

genomföra en kartläggning.¹²⁸ Ett beslut från nämnden kan inte överklagas¹²⁹. För att ett vite senare ska dömas ut måste en talan föras vid tingsrätt.¹³⁰

En annan form av ”tillsyn” som har växt fram är olika aktiviteter som fackliga organisationer satt igång för att kontrollera och främja lagens efterlevnad. Här följer ett par exempel; Sif (numera Unionen) beslutade år 2004 om en storsatsning kring lönekartläggning, deras mål var att det skulle genomföras lönekartläggningar på alla arbetsplatser där deras medlemmar fanns och SKTF undersökte huruvida samtliga kommuner och landsting arbetade med lönekartläggning, resultatet från år 2004 vart tredje arbetsgivare inte genomfört någon kartläggning. Även media har bidragit till att fler fått kännedom om kartlägningsbestämmelserna vilket i sin tur sannolikt leder till att fler arbetsgivare uppmanas att genomföra en lönekartläggning.¹³¹

¹²⁸ Ärende 3-03.

¹²⁹ DL 4:16.

¹³⁰ DL 4:17

¹³¹ JämO *Effekterna av 2001 års bestämmelser om lönekartläggning del 2 s. 40f.*

5. Intervjuerna med företagen

5.1 Tillvägagångssätt

Jag har genomfört två mindre intervjuer med två olika företag. Valet av företag är baserat på mina tidigare kontakter och att intervjupersonen ska jobba med personal och lönefrågor. Intervjuerna har bandats med hjälp av en diktafon och till hjälp har jag använt mig av en intervjuguide.¹³² Intervjuformen med företag I var ansikte mot ansikte medan intervjun med företag II var via telefon. Nackdelen med telefonintervjuer är att det inte går att observera respondentens kroppsspråk. Nedan redogör jag för vad som framkommit under intervjuerna samt en kort beskrivning av företagen.

5.2 Företag I

Ett medelstort it-företag med 151 anställda, varav 48 är kvinnor och 103 är män. Företaget har inte genomfört någon riktig lönekartläggning i lagens mening utan årligen gjort en "light" version i form av en väldigt övergripande översikt över de anställdas löner inför lönerevisionen. Där tittar de på om de har några löner som de anser ligger fel i förhållande till var de skulle kunna ha. Oftast anser de att lönerna ligger inom rätt spann. Det har dock hänt att de ansett att flera stycken i en grupp legat något lågt i lön i förhållande till de krav som arbetet ställer och därmed korrigerat upp hela gruppen. Jag frågade om gruppen var kvinnodominerad men så var inte fallet, den var väldigt blandad. De har inte upprättat någon direkt handlingsplan utan om det framkommit några felaktigheter har de lagt in lite extra resurser till lönerevisionen för att kunna genomföra justeringarna direkt. De fackliga representanterna har tidigare först varit delaktiga när resultatet redovisats och sedan i samråd gjort upp hur de ska hantera resultatet. Det samarbetet har fungerat bra, ibland har facket velat ha uppgifter om enskildas löner. Då har respondenten valt att avidentifiera gruppen och redogjort hur gruppens löneintervall ser ut. Respondenten tror att den fackliga representanten mer ser resultatet ur sina medlemmars intressen och inte till kön.

Respondenten anser att kartläggningskraven är väldigt omfattande och tidskrävande, särskilt om man ska följa myndighetens uppmaningar. Vidare anser respondenten att

¹³² Se bilaga 2.

kraven kan bli mer tydliga och branschanpassade. Det positiva är att det finns gemensamma regler för alla och att jämförelser då kan göras över branscherna på arbetsmarknaden.

Respondenten har klart för sig i stora drag vad lagen ställer för krav på arbetsgivaren men att det är lite luddigt. Det ingår i respondentens arbetsuppgifter att hålla sig uppdaterad över vad som krävs av arbetsgivaren och sökt information via nätet. Mycket av informationen kommer från arbetsgivarorganisationen och möjligtvis har information kommit från JämO. Respondenten står nu inför att genomföra en lönekartläggning och ska försöka leva upp till lagens krav. Inledningsvis ska en arbetsvärdering genomföras och till hjälp har respondenten tagit del av JämO:s material Analys Lönelots samt material från arbetsgivarorganisationen ALMEGA. Jag tar del av en överskådlig kartläggning mellan de olika avdelningarnas löner och vid en första anblick är det ett par löneskillnader som i mina ögon såg osakliga ut. Men de kan snabbt förklaras med att det är män som tidigare innehavt en högre position och omplacerats men bibehållit sin gamla lön.

5.3 Företag II

Det andra företaget jag har intervjuat ingår i en stor koncern med 18 olika bolag. Respondenten arbetar på ett HR servicecenter som ingår i en paraplyorganisation som avlastar resterande bolag och i dennes fall med framförallt löner och förmåner. I detta arbete kommer lönekartläggning in. Då respondenten jobbar övergripande med lönefrågor och lönestrukturen över alla bolag har denne svårt att svara på detaljerade frågor kring just lönekartläggning. Intervjun blir därmed mer av allmän karaktär och hur de arbetar får att främja jämställda löner i stora drag. Totalt har företaget 11 000 anställda varav 6500 på bolaget jag nämner nedan. Rent generellt vet respondenten att efterlevnaden av kartlägningsbestämmelserna fungerar bra på det största bolaget som i sin tur är uppdelat på 18 enheter runt om i landet. Upplägget är så att respondenten tar fram allt underlag och överlämnar åt enheterna att analysera. Däremot i resterande bolag finns i vart fall än så länge inget samarbete med HR centret när det kommer till kartläggning. I arbetet med löner använder de ett verktyg; positionsvärdering. Systemet går ut på att man rangordnar och betygsätter varje position på ett någorlunda objektivt

sätt. Positionsvärdering är till viss del lik arbetsvärdering men mer inriktat på lönesättning, det går ut på att värdera en positions komplexitet och innehållet i positionen. Systemet är från ett privat bolag och därifrån köper de även all sin lönestatistik.

Det man kollar på när positionen värderas är bland annat vilket bidrag positionen har på organisationens resultat, vilken typ av kommunikation positionen måste hantera, bakgrund med kunskap och erfarenheter som krävs, ledarskap; vart i hierarkin man befinner sig om den anställde är en medarbetare, en chef eller en chefs chef, typ av kreativitet som krävs och på vilket sätt den måste användas. Poängen summeras sedan ner 40-87, där 87 är en väldigt tung position och 40 är en position med otroligt enkelt arbete där man bara agerar på direkt order utan krav på eget initiativ. Systemet har ingen koppling till kön och det i sig är grunden för att de ska kunna hävda att de har en medvetenhet kring lönestruktur. Allt hängs sedan upp på koden(poängen) och utifrån den görs sedan lönesättning, jämförelser etcetera. Systemet ger respondenten möjlighet att titta på hur löneläget ser ut på den externa marknaden. Då går denne in och tittar på hur löneläget ser ut på till exempel koden 70 oavsett var de innehar för tjänst och i vilken bransch.

Respondenten har bara i stora drag koll på vad som krävs av denne när det kommer till lönekartläggning, inga djupare kunskaper. Dock är respondenten medveten om att arbetsgivaren numera endast behöver genomföra en kartläggning vart tredje år. Respondenten ser vissa risker med att det bara ska genomföras vart tredje år, det kan hända en hel del på de tre åren därmed uppmanas enheterna att fortsätta med årliga kartläggningar och analyser. De måste även hitta ett lättare system som är mindre tidskrävande. Nu finns ett rapportdokument som automatiskt hämtar och genomför olika beräkningar, det försöker anpassa detta så det på ett effektivt sätt även kan ta fram uppgifter till lönekartläggning. Detta hoppas de snart ska fungera för samtliga bolag. Fackens engagemang varierar kraftigt men generellt är de ganska passiva i frågor om lönekartläggning. Sammanfattningsvis anser respondenten att de har en medveten och bra lönestruktur, generellt finns det inte några märkbart synliga löneskillnader mellan könen, på högre chefnivåer skiljer löneläget något mellan könen.

5.4 Sammanfattning

De två företagen jag har intervjuat har båda visat ett intresse för kartläggning av löner och deras utgångspunkt har varit att lönen ska spegla individens kompetens och kravet på arbetet inte vilket kön arbetstagaren har. Båda var på ett eller annat sätt ute efter att effektivisera arbetet med lönekartläggning, i dagsläget upplevde de båda två arbetet ganska tidskrävande, men betydelsefullt. Respondenten i företag I lyfte en intressant fråga, när en omfattande lönekartläggning genomförts, varför ”begränsa” analys arbetet till enbart kön? Varför inte se helheten ur ett neutralt perspektiv och jämföra lika och likvärdiga arbeten?

6. Analys

Vad innebär lika och likvärdigt arbete?

Som tidigare nämnts införde lagstiftaren en precisering av begreppet likvärdigt arbete i lagtexten. Denna återfinns idag i 3:2 2st DL. Regeringen valde att införa definitionen med hänvisning till att det skulle underlätta kartläggningsarbetet för de lokala parterna genom att i lagtexten visa på vad begreppet åsyftar. Tanken var att definitionen skulle visa på det centrala i begreppet, att det inte är individen som ska bedömas utan det är arbetets krav och natur. Definitionen anser jag får med det väsentliga i begreppet men det känns svårt att tillämpa i praktiken. Lagstiftaren ställer inte några formella krav på att arbetsgivaren ska utföra någon systematisk arbetsvärdering och det är ju med hjälp att en sådan man tar fram huruvida arbetena är att beakta som likvärdiga. De fyra huvudkriterierna som ska beaktas vid bedömningen är om ett arbete är att beakta som likvärdigt med ett annat är;

- Kunskap och färdigheter
- Ansvar
- Ansträngning
- Arbetsförhållanden

De tre förstnämnda kan hänföras till arbetes krav medan arbetsförhållanden till arbetets natur. Kriterierna är inte uttömmande utan exemplifierande. Det svåra med kriterierna är att hålla dem objektiva, med människor som ska bedöma är finns alltid risken med personliga värderingar och känslor. Trots införandet av en precisering i lagtexten har det visat sig svårt för parterna att tillämpa och tolka begreppet. I JämO:s senaste granskningsprojekt Miljongranskningen framkommer det att många arbetsgivare fortfarande har svårt att förstå hur lika och likvärdiga ska tolkas och tillämpas. Vid kartläggning ligger bristerna i att arbetsgivarna tolkar in för mycket i begreppet lika arbeten medan det helt saknas bedömning och gruppering av likvärdiga arbeten. Bristerna i analysen är vanligtvis avsaknaden av eller dåliga förklaringar till löneskillnaderna. De olika arbetsvärderingsmetoderna som finns på marknaden kan säkert vara till stor hjälp för att kunna utläsa vad som ska beaktas som likvärdiga arbeten. JämO:s *Analys lönelots* är inget riktigt arbetsvärderingssystem men bra för bedömning om arbetena är att beakta som likvärdiga. Genom att ta del av materialet för Analys

lönelots anser jag att jag har fått en bättre förståelse för hur det rent praktiskt ska gå att jämföra två skilda arbeten. Jag finner dock den ”enkla” metoden ganska omfattande.

Det känns svårt att jämföra helt vitt skilda arbeten som till exempel en sjuksköterska med en ekonom. Dock är det ju precis detta som är tanken med bestämmelserna, det är dessa jämförelser som måste göras för att få bukt med de osakliga löneskillnaderna. På de båda yrkena är utbildningstiden ofta densamma men medans sjuksköterskan värnar om liv tillför ekonomen kapital. Offentliga sektorn är inte heller konkurrensutsatt på samma sätt som den privata. Vård och omsorgsföretag består ofta av kvinnodominerade arbetsplatser och har i min mening länge väldigt underskattade när det kommer till lön. Ett led i att komma till rätta med problemet kan mycket väl vara att jämföra likvärdiga arbeten.

De så kallade Barnmorskemålen i AD tycker jag visar på det komplexa med begreppet likvärdigt arbete. I det första målet låg problematiken i att AD ansåg JämO:s arbetsvärdering undermålig och i obalans därmed kunde JämO inte visa på att arbetena var att betrakta som likvärdiga. I det andra målet slog AD fast att samma arbeten var att betrakta som likvärdiga, men att löneskillnaderna sakligt kunde förklaras med hjälp av marknaden, ålder och gällande kollektivavtal. Genom att vissa yrken inte är konkurrensutsatta och kan få hjälp av marknaden måste politiker och arbetsmarknadens parter ta sitt ansvar och främja lönerna i kvinnodominerade yrken. Att lägga ut detta arbete på den enskilda arbetsgivaren kan säkert vara en del av arbetet mot jämställda löner men måste i så fall ytterligare förankras hos arbetsgivarparten. I en sammanställning mellan olika arbeten skulle flera av arbetena på en arbetsplats betraktas som likvärdiga, men när det senare ska analyseras närmare känns det som att det är för lätt att hitta skäl och förklaringar till de ”osakliga” löneskillnaderna. En konsekvens av detta tror jag blir att arbetsgivarna lägger fokus blir att försöka hitta förklaringar istället för att reflektera kring varför kvinnan tjänar lägre och eventuellt korrigera detta. När det kommer till vad lika arbeten innebär gör lagstiftaren ingen närmare definition. Det känns ganska självklart men när det väl kommer till analys känns det som det som vid första anblicken är lika men sedan när individen belys ser man olikheterna.

Vad likvärdigt arbete innebär anser jag först framkommer efter någon form av arbetsvärdering genomförts. Lagstiftaren ställer inga krav på att en systematisk arbetsvärdering ska genomföras, detta finner jag något märkligt. En av respondenterna använde sig av positionsvärdering vid lönesättning och framhöll att den till viss del garanterade sakliga löner, då den tillämpades lika för alla oavsett kön. Det är dock viktigt att vara medveten att även olika faktorer i arbetsvärderingar kan missgynna något av könen.

Vad innebär lönekartläggning?

Vad som avses med lönekartläggning stadgas i 3:10, 3:11 DL och de momenten ska ske i samverkan mellan arbetsgivaren och arbetstagarerna. Det som stadgas i paragraferna lämnar mycket utrymme för tolkning och olika tillämpningssätt. I lagtexten framgår det vilka krav som ställs och vad som ska kartläggas och analyseras men inte hur. För att få kännedom om hur bestämmelserna är avsedda att tillämpas måste man ta del av tillsynsmyndighetens (numera DO) material. Där preciseras närmare hur en lönekartläggning är tänkt att genomföras enligt myndigheten. De aktiva åtgärderna är utformade som en ramlagstiftning och det blir lite upp till parterna att fylla dem med innehåll. Min uppfattning är att de lokala fackliga representanterna i stor utsträckning är passiva när det kommer till att uppmana sin arbetsgivare att genomföra en kartläggning på arbetsplatsen. Båda respondenterna menade på att de fackliga representanternas intresse var svagt. I företag II skiftade dock engagemanget mycket beroende på kollektivavtalsområde. Denna enkla tillsyn tror jag skulle bidra till ett mer aktivt arbete. Samverkan ska idag i första hand ske med arbetstagarorganisationen, men vad säger att de är bäst lämpade? Samtliga anställda ska innefattas av kartläggningen och analysen över alla kollektivavtalsgränser. Jag tror snarare risken blir att de enbart ser till sina medlemmars intressen och inte till kön. Vad har det för betydelse om arbetstagarrepresentanten är en man? En lösning på problemet kan vara att arbetsplatserna sätter samman någon form av antidiskrimineringsgrupp som ska hjälpa arbetsgivaren att förebygga och motverka all form av diskriminering på arbetsplatsen.

Numera ska arbetsgivarna endast genomföra kartläggningen vart tredje år. Den nya regeln medför att den naturliga kopplingen med den årliga lönerevisionen försvinner. JämO var en av de statliga myndigheter som fick i uppdrag att lämna förslag på åtgärder

som minskar arbetsgivarnas administrativa börda med 25 procent. JämO:s förslag var att ändra kartläggningsskravet till vartannat år men då i kombination med möjligheten till hårdare sanktioner för de arbetsgivare som väljer att strunta i bestämmelserna. Idag är inte sanktionerna avskräckande, för att förmå arbetsgivarna att ta arbetet med jämställda löner på allvar krävs risk för höga böter.¹³³Lagstiftaren valde att ändra periodiciteten till var tredje år och behålla de gamla sanktionerna. En respondent såg stora risker med att genomföra kartläggningen så sällan, denne menade på att mycket hinner ändras samtidigt som arbetet blir mer omfattande vid en tidpunkt istället för att skapa rutiner att årligen se över lönerna.

Den svenska arbetsmarknaden har alltmer gått över från en kollektiv till en mer individuell lönesättning. I vissa fall kan det bli problem med att avgöra var gränsen går mellan diskriminerande lönesättning och rent individuell lönesättning. När det kommer till lönekartläggning blir begreppen osakliga löneskillnader och sakliga löneskillnader aktuella. Problemet är dock detsamma när det kommer till analysen är gränsen för vad som är en saklig löneskillnad ofta tunn. I många fall hittas löneskillnader men de förklaras ofta lika snabbt bort med andra faktorer än kön.

Är lönekartläggning en effektiv metod för att förhindra osakliga löneskillnader mellan könen?

Lagstiftarna har gett oss ett verktyg i kampen mot lönediskriminering, diskrimineringslagen. Detta verktyg har nu funnits i flera år, lönekartläggningsbestämmelserna sedan år 1994, trots detta existerar fortfarande löneskillnader mellan kvinnor och män som inte kan förklaras med annat än just kön. Då JämO har genomfört en rad omfattande tillsynsinsatser de senaste åren har många kvinnor fått sina löner korrigerade. Till följd av granskningarna har många arbetsgivare tvingats att leva upp till lagens krav. De sammanlagda lönejusteringarna vid Miljongranskningen uppgick sammanlagt till minst 72 miljoner kronor.¹³⁴Detta visar tydligt på att löneskillnader mellan könen som baseras på just kön fortfarande existerar i stor utsträckning. Hade inte de stora granskningsprojekten genomförts hade många av

¹³³ JämO *Miljongranskningen etapp 1* s. 30

¹³⁴ <http://www.lag-avtal.se/utskrift.aspx?article=8469> (090216)

dessa löneskillnader bestått än idag. När arbetsgivarna genomför kartläggningar över sina arbetsplatser uppdagas i stor utsträckning osakliga löneskillnader. På så vis kan lönekartläggnings bestämmelser anses effektiva.

Hur kommer det sig att det måste till en granskning för att arbetsgivarna ska ta sitt ansvar och leva upp till lagens krav? I granskningarna har det framgått att en stor del av arbetsgivarna ska genomföra lönekartläggningen för första gången, detta trots att de skärpta bestämmelserna har funnits sedan år 2001. Som nämnts tidigare var samtliga arbetsgivarorganisationer negativa till lagändringen. Detta tyder på att bestämmelserna inte är förankrade ute hos arbetsgivarna. SKTF är ett av fackförbunden för offentligt och privat anställda med anknytning till kommun, landsting och kyrka. De har genomfört en enkät bland sina arbetsgivare som visar att enbart 60 procent av dem hade gjort en lönekartläggning under år 2008 och att nästan hälften av dem genomfördes utan samverkan med facken.¹³⁵ Arbetsgivarna i den offentliga sektorn borde enligt min mening föregå med gott exempel. Varför lyckas inte lagstiftaren komma till rätta med problemet? Finns det ytterligare ändringar som behöver införas eller ska man hitta en ny väg? Utöva ännu mer påtryckning på arbetsmarknadens parter, hårdare sanktioner? mer tillsyn?

Hur effektiv kan en bestämmelse vara som inte är accepterad av de som avser att tillämpa den?

¹³⁵ <http://www.sktftidningen.se/zino.aspx?articleID=11801> (090213)

7. Avslutande diskussion

Det som har framkommit genom att ta del av lagtext, förarbeten, myndighetsmaterial etcetera är att lönekartläggning är ett bra verktyg för att hitta osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Verktøyets stora problem är att det finns svårigheter i tillämpningen, att det kräver mycket tid vilket är kostsamt. De ändrade kraven som underlättade för arbetsgivarna genom att enbart behöva genomföra lönekartläggningen vart tredje år välkomnades av arbetsgivar sidan. Risken med detta tror jag är att det blir än mer oprioriterat samtidigt som mycket kan hända på tre år. Kartläggningen synliggör även vissa sakliga löneskillnader som kan vara värda att reflektera över hur könsneutrala de egentligen är. Huruvida marknaden är en bra lönefaktor ur jämställdhetsperspektiv kan diskuteras. Dock är marknaden en grundsten i vårt samhälle, allt kretsar kring tillgång och efterfrågan och detta påverkar naturligtvis även lönen. Tyvärr är inte marknadskrafterna lika stora i de mest kvinnodominerade yrkena. En trend de senaste åren är att privatisera bolag från den offentliga sektorn, detta leder förhoppningsvis på sikt till att lönerna ökar. Som nämnt i förarbetena är det arbetsmarknadens parter som genom förhandlingar och kollektivavtal ska bedriva det huvudsakliga arbetet för att lösa problemet de osakliga löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Samtidigt måste vi kvinnor också se vår roll för att påverka situationen, om vi väljer att leva upp till den stereotypen som finns om oss kommer inte mycket att ske.¹³⁶Förhoppningsvis är detta en generationsfråga som genom dagens ungdomar kommer minska lönegapet mellan könen.

Att samma myndighet, diskrimineringsombudsmannen både ska ge stöd och utforma rådgivningsmaterial till arbetsgivarna samtidigt som de ska utöva tillsyn och granskningar kan vara ett rättsäkerhetsproblem. En lösning skulle kunna vara att diskrimineringsombudsmannen likt arbetsmiljöverket fick möjlighet att utfärda föreskrifter som även var branschanpassade.

Sammanfattningsvis har jag kommit fram till att de flesta vill ha jämställda löner och ser det som en självklar utgångspunkt. Detta kräver dock att vissa måste stå tillbaka i löneutvecklingen för att lönegapet ska minska, vem är villig att göra det?

¹³⁶ http://www.e24.se/kvinna/karriar/artikel_1151019.e24 (090314)

Vidare skulle det vara intressant att genomföra någon form av kvantitativ studie och undersöka hur arbetsgivarna jobbar med de aktiva åtgärderna som diskrimineringslagen ålägger dem. Det skulle även vara av intresse att genomföra djupare intervjuer med de olika parterna om synen på bestämmelserna och hur de tillämpas.

7. Källförteckning

Offentligt tryck:

Arbetsmarknadsutskottets betänkande 2007/08:AU7 *Ett starkare skydd mot diskriminering*

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

Prop. 1999/00:143 *Ändringar i jämställdhetslagen mm.*

Prop. 1993/94:147 *Delad makt delat ansvar*

SOU 2006:22 *En sammanhållen diskrimineringslagstiftning del 1 & 2*

SOU 1993:7 *Löneskillnader och lönediskriminering*

Rådets direktiv 75/117/EEG av den 10 februari 1975 om tillnärmningen av medlemsstaternas lagar om tillämpningen av principen om lika lön för kvinnor och män.

Rådets direktiv 97/80/EG av den 15 december 1997 om bevisbördan vid könsdiskriminering.

Europaparlamentets och Rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling.

Litteratur:

Allgårdh, Olof & Norberg, Sven, *EU och EG-rätten: en läro- och handbok om EU och i EG-rätt: Europeiska unionen, konstitutionella fördraget, institutionerna, de fyra friheterna, konkurrensreglerna, EMU*, 4., [uppdaterade] uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2004

Bernitz, Ulf & Kjellgren, Anders, *Europarättens grunder*, 3., [omarb. och uppdaterade] uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2007

Fransson, Susanne, *Lönediskriminering: en arbetsrättslig studie av könsdiskriminerande löneskillnader och konflikten mellan kollektivavtal och lag*, Iustus, Avhandling. Göteborg: Univ., 2001, Uppsala, 2000

Fransson, Susanne (red.), *Marknaden - saklig grund för lönesättning?: [en fråga tio svar]*, 1. uppl., Norstedt juridik, Stockholm, 2006

Glavå, Mats, *Arbetsrätt*, Studentlitteratur, Lund, 2001

Göransson, Håkan Gabinus, Flemström, Stefan & Slorach, Martina, *Diskrimineringslagen*, Norstedts Juridik, Stockholm, 2009

Sandgren, Claes, *Rättsvetenskap för uppsatsförfattare: ämne, material, metod och argumentation*, Norstedts juridik, Stockholm, 2006

Schömer, Eva, *Konstruktion av genus i rätten och samhället: en tvärvetenskaplig studie av svenska kvinnors rätt till jämställdhet i ett formellt jämlikt rättssystem*, Iustus, Avhandling. Lund : Univ.,Uppsala, 1999

På tal om kvinnor och män: lathund om jämställdhet. 2008, Statistiska centralbyrån, Stockholm, 2008

Rättsfall

Arbetsdomstolen

AD 2001 nr 13

AD 1996 nr 41

Jämställdhetsnämnden

Ärende 1-97

Ärende 3-03

Ärende 1-05

Internet:

www.lag-avtal.se/art/8469 (090216)

<http://www.do.se/Om-DO/> (090226)

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu> (090308).

<http://www.skftidningen.se/zino.aspx?articleID=11801> (090213)

http://www.e24.se/kvinna/karriar/artikel_1151019.e24 (090314)

Myndighetsmaterial:

Jämställdhetsombudsmannen *Gällande rätt om likalön 2001*

JämO Grundbok *Jämställdhetsanalys av löner – steg för steg 2007*

Analys Lönelots *Enkel metod för bedömning av arbetskrav 2008*

JämO *Lönekartläggning, analys och handlingsplan för jämställda löner 2003*

JämO *Effekterna av 2001 års bestämmelser om lönekartläggning 2005*

JämO *Miljongranskningen etapp 1 – Granskningsrapport 2007*

JämO *Miljongranskningen – Resultat av etapp 2 och slutrapport 2008*

Jämställdhetsombudsmannens årsredovisning år 2008

Intervjuerna:

Respondenterna har valt att vara anonyma.

Intervjuguide

Allmänt om företaget, antal anställda, kvinnor/män, medelålder etc.

1. Hur jobbar ni för att främja jämställda löner på ert företag?
2. Har ni genomfört en lönekartläggning det senaste året/åren?
Diskrimineringslag (2008:567) 3kap 10§

Om svaret är JA

När?

Hur?

Resultat?

Upprättades någon handlingsplan? Diskrimineringslag (2008:567) 3kap 11§

Har ni i så fall följt upp den?

Har de fackliga representanterna varit delaktiga i arbetet alt. andra arbetstagare? Diskrimineringslag (2008:567) 3kap 2§ och 3kap 12§

Om svaret är NEJ

Varför inte?

Planerar ni att göra en?

Anser ni att behovet finns?

Har de fackliga representanterna påpekat detta?

3. Vad anser du om de krav som lagstiftaren ställer på arbetsgivaren angående lönekartläggning?
 - Har du god kännedom om vad som krävs av er som arbetsgivare?
 - Hur har du fått kännedom om vad som krävs?
 - Har du tagit del av material från JämO (numera DO)?
4. Slutligen vilka för respektive nackdelar ser du med dagens bestämmelser? (alternativ?)

Intervjuguide

Allmänt om företaget, antal anställda, kvinnor/män, medelålder etc.

1. Hur jobbar ni för att främja jämställda löner på ert företag?
2. Har ni genomfört en lönekartläggning det senaste året/åren?
Diskrimineringslag (2008:567) 3kap 10§

Om svaret är JA

När?

Hur?

Resultat?

Upprättades någon handlingsplan? Diskrimineringslag (2008:567) 3kap 11§

Har ni i så fall följt upp den?

Har de fackliga representanterna varit delaktig i arbetet alt. andra arbetstagare? Diskrimineringslag (2008:567) 3kap 2§ och 3kap 12§

Om svaret är NEJ

Varför inte?

Planerar ni att göra en?

Anser ni att behovet finns?

Har de fackliga representanterna påpekat detta?

3. Vad anser du om de krav som lagstiftaren ställer på arbetsgivaren angående lönekartläggning?
 - Har du god kännedom om vad som krävs av er som arbetsgivare?
 - Hur har du fått kännedom om vad som krävs?
 - Har du tagit del av material från JämO (numera DO)?
4. Slutligen vilka för respektive nackdelar ser du med dagens bestämmelser? (alternativ?)

