

Pay transparency - ett nordiskt perspektiv med Island som utgångspunkt

En underlagsrapport till Kommissionen för jämställda livsinkomster med förslag till utveckling och anpassning för tillämpning i Sverige.

Eberhard Stüber
2020-12-22
Dnr: Komm2020/00749/A

1	Beskrivning av uppdraget	2
2	Beskrivning av källmaterial och avgränsningar	2
2.1	Källmaterial.....	2
2.2	Avgränsningar.....	3
3	Isländska regler om certifiering och jämställda löner	3
3.1	Standardens bakgrund i det isländska partssystemet.....	3
3.2	Den isländska lönecertifieringens regelverk i jämförelse med svenska regler.....	4
3.3	Insyn och samverkan ur ett fackligt perspektiv.....	8
3.4	Tillsyn och arbetsmarknadens parter som övervakare.....	9
4	Danska bestämmelser om rapportering och likalönestatistik	10
4.1	Ligelønsloven 5a § och 2a §.....	10
4.2	Utvecklingen av reglerna om rapportering och likalönestatistik.....	11
4.3	Bestämmelsernas täckningsgrad.....	11
4.4	Närmare om bestämmelsens utformning.....	11
4.5	Krav på lönerapportering enligt <i>lov om Danmarks Statistik</i>	12
5	Finska och norska bestämmelser om lönekartläggning, en kort sammanfattning	12
5.1	Finland.....	12
5.2	Norge.....	13
6	Certifiering i Sverige relaterad till arbetsmiljö, jämställdhet och mångfald	14
6.1	Certifieringsordningar med ackreditering från statlig myndighet (Swedac).....	14
6.2	Certifieringsordningar utan ackreditering från statlig myndighet.....	15
7	EU-kommissionens initiativ om lönetransparens	15
8	Diskussion	16
8.1	Ett skifte av ledartröjan i arbetet för jämställda löner i Europa?.....	16
8.2	EU kommissionens initiativ och den svenska arbetsmarknaden.....	17
8.3	Styrkor och svagheter i den isländska modellen för jämställda löner.....	18
8.4	Styrkor och svagheter i den danska modellen för jämställda löner.....	19
8.5	Lagstiftning om certifiering av arbetet för jämställda löner i Sverige?.....	21
9	Förslag till utveckling och anpassning för tillämpning i Sverige	25
9.1	Samspelet mellan lönekartläggning, kollektivavtal och SSYK.....	25
9.2	Likvärdigt arbete ur ett Agenda 2030 perspektiv.....	29
9.3	Förstärkningar av rättigheter ur ett individperspektiv.....	29
9.4	Avslutande ord.....	30
10	Källförteckning och författarpresentation	30
	Bilaga 1 Certifieringsordningar utan ackreditering från statlig myndighet	33
	Bilaga 2 Synpunkter från arbetsmarknadens parter på EU-kommissionens initiativ	35

Pay transparency - ett nordiskt perspektiv

med Island som utgångspunkt.

En underlagsrapport till Kommissionen för jämställda livsinkomster med förslag till utveckling och anpassning för tillämpning i Sverige

1 Beskrivning av uppdraget

Uppdraget är att sammanställa en underlagsrapport för Kommissionen för jämställda livsinkomster. Rapporten ska ge kommissionen en beskrivning och analys av den isländska modellen för löncertifiering. Underlaget ska inbegripa en beskrivning och analys av;

- 1) den isländska löncertifieringens regelverk (likheter och skillnader i jämförelse med det svenska),*
- 2) tillsyn och sanktioner kopplat till den isländska lagstiftningen,*
- 3) relationen till arbetsmarknadens parter om och när den kommit till uttryck i lagstiftningen.*

I uppdraget ingår att analysera hur löncertifieringslagstiftningen, eller delar av den, skulle kunna utvecklas och anpassas för att tillämpas i Sverige och vilka resultat och konsekvenser det i så fall skulle få. Analysen ska även inbegripa en jämförelse med andra nordiska länder, i första hand Danmarks lagstiftning kring lönerapportering.

Rapportförfattaren ska diskutera den isländska certifieringsmodellen i relation till ett möjligt system för frivillig jämställdhetscertifiering som kommissionen har i uppdrag att utreda.

Analysen i rapporten ska relatera till kommissionens övergripande uppdrag, ta hänsyn till EU-kommissionens initiativ om lönetransparens samt beakta uppfattningar hos parterna på den svenska arbetsmarknaden. Vad gäller det sistnämnda förses rapportförfattaren med en sammanställning av parternas svar på enkätfrågor om bland annat lönekartläggningsreglerna och det isländska systemet, lönetransparensfrågor och frågan om ett frivilligt jämställdhetscertifieringssystem.¹

Uppdraget ska genomföras under perioden 23 november till 22 december 2020.

2 Beskrivning av källmaterial och avgränsningar

2.1 Källmaterial

Island

Utöver studiet av standarden och isländska författningstexter är det i huvudsak fyra skriftliga källor som använts som underlag till denna dokumentation: För det första finns en utvärdering av erfarenheter med den isländska standarden, som även är tillgänglig på annat språk än isländska,

¹ Kursiverad text är citat från promemoria upprättad av Kommissionen för jämställda livsinkomster daterad 20.10.20.

publicerad år 2018.² För det andra beskrivs det isländska systemet i en länderrapport från EU-kommissionen år 2020.³ Två längre artiklar av journalistisk karaktär som publicerades år 2019 ingår också i underlaget.⁴ Rapportförfattaren har även fått svar på ett antal skriftliga frågor från en tjänsteperson på *Department of Equality* i isländska regeringskansliet.

Danmark

En första utvärdering av bestämmelserna om obligatorisk lönerapportering i den danska *Ligelønsloven* gjordes år 2011.⁵ År 2017 publicerade *Institut for Menneskerettigheder* en rapport som undersöker tillämpningen av bestämmelserna och där intervjuanalyser utgör ett centralt inlag.⁶ I rapportens bilaga finns dessutom en sammanfattning av fyra undersökningar på temat lönetransparens som gjorts av fackliga organisationer.⁷ I en artikel från år 2019 görs jämförelser mellan de danska, svenska och isländska systemen för jämställda löner.⁸ Åren 2019⁹ och 2020¹⁰ publicerades två forskningsrapporter som diskuterar danska strategier för att minska könslönegapet. Därutöver har EU-kommissionens [Country report, Gender Equality, Denmark](#) (2020) använts som underlag.

2.2 Avgränsningar

Då utredningsuppdraget är begränsat till fyra veckor och cirka 20 sidor ges inte utrymme till mer än en kortfattad beskrivning av lagstiftningen om lönekartläggning i Finland och i Norge. För en detaljerad redogörelse av de svenska lönekartlägningsbestämmelserna hänvisas till *Diskrimineringslagen, en kommentar* av Susanne Fransson och Eberhard Stüber, Norstedts juridik/Juno, senast uppdaterad i januari 2017. Formatet ger inte heller utrymme för en närmare redogörelse av styrkor och svagheter med de svenska bestämmelserna om lönekartläggning. Rapportförfattaren formulerade synpunkter kring detta tema senast år 2019 i en kritisk kommentar till Riksrevisionens granskning av lönekartlägningsbestämmelserna.¹¹

3 Isländska regler om certifiering och jämställda löner

3.1 Standardens bakgrund i det isländska partssystemet

De isländska reglerna om certifiering och jämställda löner har sin bakgrund i en standard som presenterades år 2012, *ÍST 85:2012 Equal wage management system – Requirements and guidance* (fortsättningsvis förkortat *ÍST 85*). Arbetsmarknadens parter och kollektiv överenskommelse har spelat en central roll vid utarbetandet av standarden:

² Rapporten [Sertifisert likestilling. Likelønsstandard på Island](#) finns i en norsk och en engelsk version.

³ [Country report, Gender Equality, Iceland](#) (2020), s. 24-29.

⁴ [Likalønsstandard på Island - arbeidsgivarens bästa vän?](#), Sigurðardóttir (2019) och [Island tar nya tag mot lönediskriminering](#), Danielsson Öberg (2019).

⁵ [Kønsoptdelt lønstatistik og redegørelse om lige løn, evaluering af loven](#), Holt och Larsen (2011).

⁶ [Hvad tjener du? Åbenhed om løn på arbejdspladsen](#), Warming och Precht (2017).

⁷ Warming och Precht (2017), s. 89 f.

⁸ [Løngab. Årsag til ulighed men også nøgle til ligestilling](#), Bjørst (2019).

⁹ [Do Firms Respond to Gender Pay Gap Transparency?](#) Bennedsen, Simintzi, Tsoutsoura och Wolfenzon (2019)

¹⁰ [Den 'uforklarede' del af forskellen mellem kvinders og mænds timeløn](#), Larsen, Verner och Højgaard Mikkelsen. Rapporten kritiseras i artikeln [3F & HK til VIVE: Ligeløns-analyse er et forvrænget billede af virkeligheden](#), av Pederson, Just och Grunnet-Lauridsen (2020).

¹¹ [En kommentar till Riksrevisionens rapport 2019:16 om lönekartlägningsbestämmelser](#), Rickne och Stüber (2019) samt Diskrimineringslagens krav på lönekartläggning, [RiR 2019:16](#).

“The overall concept has been in preparation since 2008 and was initiated by the social partners the Icelandic Confederation of Labour, ASÍ and SA–business Iceland. Þorsteinn Viglundsson, who was also the Managing Director of SA–Business Iceland from 2013 to 2016, said, ‘the trade unions proposed that we should develop some kind of equal pay mechanism, which quickly developed into the methodology of an international management standard. And that was in development between 2008 and 2012’ (...) Their aim was to create a bottom-up alternative, with a toolkit for companies to use to check whether they were discriminating or whether they had some bias (Interview, SA, 2018). Accordingly, the trade union and the employers’ association signed the collective agreement in February 2008 with a specific mention of the aim to develop a certification system, in one form or another, that both parties could agree on.”¹²

Det ursprungliga syftet var att utveckla en metod som byggde på frivillighet och där lärande exempel, på företags- eller organisationsnivå, skulle utgöra drivkraften för att främja en jämställd lönesättning. Parterna valde metodmässigt att knyta an till management- och ledningssystem i form av ISO-standarder som var väl kända inom näringslivet.

Från den 1 januari 2018 anger lagstiftningen att standarden är obligatorisk för arbetsgivare med minst 25 anställda. Detta skedde genom en ändring av främjandereglerna i den isländska jämställdhetslagen. Motivet till lagändringen var att få ett bättre genomslag för principen om lika lön för lika och likvärdigt arbete. Tillämpningen av standarden hade fram till dess varit ytterst begränsad.

3.2 Den isländska lönecertifieringens regelverk i jämförelse med svenska regler

Aktiva åtgärder om lön och om andra jämställdhetsfrågor – bestämmelsernas täckningsgrad

De områden som täcks in av den isländska jämställdhetslagen liknar i hög grad svenska bestämmelser om aktiva åtgärder relaterade till diskrimineringsgrunden kön. I likhet med svensk lagstiftning omfattar de isländska bestämmelserna samtliga arbetsgivare. En annan likhet är att kraven kring lön är såväl strängare som mer detaljerade jämfört med formuleringar av andra främjandefrågor som berör intern och extern rekrytering, att förena förvärsarbete och föräldraskap eller att förebygga sexuella trakasserier. I den isländska lagen regleras lönefrågorna primärt i artikel 19. Av bestämmelsen framgår att kravet på dokumentation är årlig. Krav på årlig dokumentation finns även i den svenska diskrimineringslagen. De svenska bestämmelserna kräver dokumentation kring löner för arbetsgivare med minst 10 anställda medan den isländska gränsen är vid 25 anställda. För andra jämställdhetsfrågor än lön gäller ett treårigt intervall för kravet på dokumentation (artikel 18). Enligt svenska bestämmelser ska motsvarande dokumentationen föras löpande och utvärderas årligen. Isländska och svenska bestämmelser är likartade avseende dokumentationskravet för andra områden än lön, med en nedre gräns för arbetsgivare med minst 25 anställda.

Det isländska kravet på skriftligt dokumenterad lönekartläggning berör knappt 1 200 arbetsgivare och omkring 147 000 anställda. Därmed berörs cirka 80 procent av landets arbetstagare. Den svenska regleringen omfattar cirka 42 000 arbetsgivare och närmare 2 300 000 anställda vilket motsvarar 78 procent av samtliga anställda.¹³

De isländska bestämmelserna träder i kraft successivt enligt en fyrstegsmodell relaterad till antalet anställda. Samtliga arbetsgivare som har minst 25 anställda förväntas ha genomfört

¹² Wagner och Skevik Grødem (2018), s. 18. I rapporten ges en utförlig beskrivning av bakgrundshistorien till standardens utveckling och tillkomsten av ändringarna i jämställdhetslagen som trädde ikraft 1 januari 2018.

¹³ De svenska uppgifterna är från november 2019, se

<https://www.ekonomifakta.se/fakta/foretagande/naringslivet/naringslivets-struktur/>

certifieringsproceduren senast den 31 december 2022. Därefter ska samtliga 1 200 arbetsgivare ingå i systemet med årliga uppdateringar.

Isländska och svenska bestämmelser om jämställda löner, två vitt skilda regleringstekniker

Bestämmelserna om obligatorisk certifiering med syfte att uppnå jämställda löner trädde i kraft den 1 januari 2018. Kravet framgår av den isländska jämställdhetslagen (Act No. 10/2008) och dess artikel 19 om *wage equality*. Ändringen genomfördes med stöd av Act No. 56/2017. Jämställdhetslagens artikel 19 hänvisar i sin tur till standarden *ÍST 85*. Denna standard hade tidigare varit frivillig efter att den upprättats år 2012. Därutöver finns en *Regulation No. 1030/2017, on the certification of equal pay systems of companies and institutions according to the Standard ÍST 85*. Ett tilläggsprotokoll till denna författning innehåller dessutom *Rules on the use of the equal pay symbol*. Dessutom finns *guidelines med Special criteria for certification bodies of the Standard ÍST 85*. Till skillnad från den isländska lagstiftningen som är fritt tillgänglig i engelsk översättning måste *ÍST 85* rekvireras till en kostnad av cirka 800 SEK.

En jämförelse med svenska bestämmelser om lönekartläggning visar att länderna tillämpar helt olika regleringstekniker. Den svenska lagtexten är betydligt mer kortfattad än motsvarande bestämmelser i den isländska jämställdhetslagen. För att svenska arbetsgivare eller lokala fackliga företrädare ska få närmare upplysningar om hur bestämmelserna är tänkta att tillämpas behöver lagtexten tolkas. Detta görs med beaktande av omfattande förarbetsuttalanden, rättspraxis och doktrin.

Även skrivningarna i den isländska standarden *ÍST 85* är omfattande. Standarden består av cirka 50 sidor med tabeller eller tätskriven text. På dessa sidor ges bland annat detaljerade anvisningar om hur en arbetsvärdering eller löneanalys ska genomföras. Dokumentation med ett liknande innehåll finns även i Sverige, men de har då karaktären av vägledning från tillsynsmyndigheten eller från arbetsmarknadens parter. Som en jämförelse finns ett motsvarande metodstöd som *ÍST 85* erbjuder för det statliga avtalsområdet i Sverige. Broschyren heter BESTA-vägen och omfattar 26 sidor. I en av bilagorna till *ÍST 85* finns en sammanfattning av vägledande rättspraxis. Vägledande svensk rättspraxis sammanställs i lagkommentarer.¹⁴

För att ytterligare komplettera det jämförande perspektivet mellan isländsk och svensk reglering måste följande observeras. Den isländska jämställdhetslagen innehåller riktlinjer för hur verksamheten ska bedrivas hos olika tillsynsmyndigheter. Det finns således ett *Center for Gender Equality*, en *Gender Complaints Committee* och en *Gender Equality Council*. För att finna liknande bestämmelser i en svensk kontext måste skrivningar beaktas i lag (2008:568) om diskrimineringsombudsmannen, förordning (2008:1401) med instruktion för Diskrimineringsombudsmannen och förordning (2008:1328) med instruktion för Nämnden mot diskriminering.

Vid en sammantagen bedömning går det därmed inte att dra slutsatsen att den isländska regleringen skulle vara mer komplicerad eller detaljerad än den svenska.

Jämställdhetslagen och jämställdhetsstandarderna – regleringar med olika syften

Syftet i den isländska jämställdhetslagen knyter an till den isländska statens åligganden i förhållande till EES-rätten (och därmed även EU-rätten) och till folkrättsliga förpliktelser som knyter an till begreppet mänskliga rättigheter. Ursprunget till förbudet mot lönediskriminering inom EU var konkurrensrättsligt och handlade i hög grad om att motverka konkurrensfördelar för italienska

¹⁴ Se till exempel Fransson och Stüber (2017).

företag med låga kvinnolöner.¹⁵ Efter hand har EU-domstolen i olika domar förtydligt att rätten att inte bli diskriminerad på grund av sitt kön utgör en av de grundläggande mänskliga rättigheterna som domstolen har att säkerställa. Domstolen har vidare markerat att det ekonomiska syftet med lönediskrimineringsförbudet är av sekundär karaktär i förhållande till gemenskapens sociala mål.¹⁶

Av introduktionen till *ÍST 85* (s. 5) framgår att standarden marknadsförs med argument om att dess tillämpning förväntas öka konkurrenskraften och lönsamheten i organisationen: *"To implement the Equal Wage Standard could enhance its credibility regarding professional human resource management, corporate responsibility and good management practice. (...) Reviewing the jobs of all employees can reveal opportunities for a more efficient division of labour, reduced cost and, as applicable, increased income. The cost that may at first appear to result from a project of this kind could prove small in comparison with more efficient management, more content staff and eventual impact on financial results."*

Jämställdhetslagen – innehåll och rubriker

Den isländska jämställdhetslagen består av sex kapitel kallade *section* och sammanlagt 34 paragrafer kallade *article*. Av särskild relevans för denna rapport är innehållet i lagens andra och tredje kapitel. *Article 19* handlar om lönekartläggning och är lagens längsta paragraf. Texten sträcker sig över en och en halv tätt skrivna A4 sidor och är uppdelad i elva stycken.

Kapitel 1, 1-2 §§, anger lagens syfte samt definitioner av olika begrepp.

Andra kapitlet, 3-17 §§, ägnas främst åt att beskriva institutionella arrangemang och procedurfrågor relaterade till *Centre for Gender Equality, Gender Equality Complaints Committee, Gender Equality Council, Gender Equality Forum* eller *local authorities' gender equality committees*. Vidare finns krav på att parlamentet antar resolutioner om fyraåriga *gender equality action programme*, att varje departement ska ha en *gender equality representative*, krav på jämställd representation i *government and municipal committees, councils and boards*, krav på att nationell statistik ska vara könsuppdelad samt krav på *Gender mainstreaming* i det offentliga verksamheter. Det framgår även att ministrar kan engagera en *Gender equality counsellor*.

Tredje kapitlet berör olika teman för aktiva åtgärder i arbetslivet, såsom kravet på skriftlig dokumentation (18 §), lönekartläggning samt olika institutioners eller organisationers roll i detta sammanhang (19 §), rekrytering och kompetensutveckling (20 §) eller möjligheter att förena förvärvsarbete och familjeangelägenheter (21 §). 22 § handlar om skydd för arbetstagare, studerande och *clients* för att förhindra *gender-based violence, gender-based harassment and sexual harassment*. Av 23 § framgår krav på *gender mainstreaming in education and schooling*.

Fjärde kapitlet, 24-30 §§, innehåller förbud mot könsdiskriminering inom olika samhällsområden. En särskild bestämmelse förbjuder sexistisk reklam (30 §). Femte kapitlet, 31-32 §§, berör skadestånd och vite. Sjätte kapitlet handlar om relationen till olika EU- och EES-rättsliga bestämmelser. Ett tillkommande avsnitt beskriver olika övergångsbestämmelser.

ÍST 85 – innehåll och rubriker

Standarden *ÍST 85* består av 9 sidor text och av fyra bilagor. Bilaga A (4 sidor) innehåller kommentarer till olika punkter i standarden. Bilaga B (12 sidor) är en vägledning för klassificering av arbeten, dvs. för värdering av kraven i arbetet. Utgångspunkt är EU rättens fyra grundkriterier för

¹⁵ Se Fransson (2000) eller Svenaeus (2017).

¹⁶ Se exempelvis domarna 149/77 *Defrenne* p. 27 och C-279/97 och C-271/97 *Deutsche Post AG* p. 56 och p. 57.

likvärdigt arbete. Bilaga C (13 sidor) är riktlinjer (*guidelines*) för löneanalys. Här används olika fiktiva exempel för att visa hur analysen ska eller kan göras ur en rad olika perspektiv. I bilaga D (13 sidor) ges en kort sammanfattning av vägledande rättspraxis från isländska *Gender Equality Complaints Committé*, Islands högsta domstol och EU-domstolen. Dessutom presenteras kortfattat relevanta bestämmelser i isländsk lagstiftning samt bestämmelser i EU- och EES-rätten.

ÍST 85 - skillnader som innebär högre eller tydligare krav jämfört med svensk lagstiftning

- Standarden innehåller en ordlista där 35 olika termer definieras och förklaras.
- Standarden understryker att arbetet med jämställda löner ska präglas av *continual improvement*, dvs. ständiga förbättringar.
- Till skillnad från svenska bestämmelser om aktiva åtgärder ställer *ÍST 85* krav på att löneanalysen ska utmytna inte bara i nödvändiga åtgärder, såsom kompetensutveckling eller lönekorrigeringar, utan att det i "systemet" (*equal wage system*) ska anges mätbara mål. Kravet på ett målinriktat arbete togs bort ur den svenska lagstiftningen om aktiva åtgärder vid lagändringen som trädde i kraft den 1 januari 2017. Det målinriktade arbetet har ersatts av en mer processinriktad metod. Kravet på mätbara målsättningar har utgått.¹⁷
- Organisationens *equal wage policy* ska vara tillgänglig för allmänheten. Däri ingår att organisationen förbinder sig att följa samtliga åligganden som följer av lagstiftning och standard, att organisationen anger mätbara mål i sitt jämställdhetsarbete och att organisationen förpliktigar sig att arbeta med ständiga förbättringar i förhållande till sina interna jämställdhetsmål. Ett uttalat syfte med detta transparenskrav är att skapa intresse och förtroende för arbetsgivaren i förhållande till *prospective employees*.
- Den lönepolicy som ska vara tillgänglig för allmänheten är dock inte samma sak som organisationens *wage formation system*, vilket kan liknas vid den svenska termen lönepolitik. Detta *system* ska vara känt för de anställda.
- Kraven på lönetransparens går längre än vad som är fallet i svensk lagstiftning eller i svenska kollektivavtal. Alla beslut om löner och anställningsvillkor ska vara dokumenterade, kommenterade eller begripliga (*reasoned*) och sökbara (*traceable*) för en utomstående granskare. Utöver lönekriterierna gäller kravet på transparens även grunden för hur en arbetsvärdering har utarbetats. "*Documentation (...) shall include (...) all decisions on wages and terms, together with the data on which they are based, including job classification, job descriptions and sources of information on the evaluation of individual jobs or employees or groups of employees, as applicable, as well as changes in the wages of individual employees or groups of employees following audits*" (punkt 4.4.4.e i *ÍST 85*). Denna bestämmelse ger däremot inte enskilda arbetstagare någon insyns rätt med stöd av jämställdhetslagens *article 19 section 3*.
- Organisationens måste ha dokumenterade arbetsbeskrivningar för samtliga förekommande arbeten och som kan ligga till grund för jämförelser om arbeten är lika eller likvärdiga (Annex A, p. 4.4.4)
- Ledningen (*management*) ska säkerställa att tillräckliga resurser ska finnas för att genomföra och förbättra de åligganden som standarden kräver.
- Organisationens är ansvarig för nödvändig utbildning och kompetens kring de områden som berörs av standarden. Detta gäller anställda som är involverade i beslutsfattande om löner.

¹⁷ I SOU 2020:79, s 245 ff. diskuteras skillnaderna mellan aktiva åtgärder enligt en målinriktad respektive processinriktad metod.

- Det ska framgå av dokumentationen vem i organisationen som har ansvar för att genomföra olika åtaganden som anges (*responsability within organisation for achievement of objectives*) (...) (*Roles, responsibility and authority shall be defined*).
- I den interna kontrollen av *equal wage system* tilldelas medlemmarna i bolagsstyrelsen en särskild roll för att likalönssystemet möter alla rättsliga krav som riktas mot arbetsgivaren. Utöver krav på *internal audit* (se nedan) finns en särskild rubrik som heter *Management review* vilket innebär att bolagsstyrelsen ska ha inplanerade möten för att följa upp att systemet efterlevs.

Proceduren med extern granskning av ett oberoende tredjepartsorgan

Proceduren med extern granskning av ett oberoende tredjepartsorgan bygger på ett förfarande som är etablerat inom hela EU och EES området. I Sverige är denna regleringsteknik vanligast inom områdena produktsäkerhet och miljöledningssystem. Den svenska beteckningen för standarden som reglerar krav på organ som reviderar och certifierar ledningssystem är SS-EN ISO/IEC 17021-1:2015. Ett exempel där denna regleringsteknik används, och som torde vara välbekant för svensk allmänhet, är organiseringen av fordonsbesiktning. Sedan det statliga monopollet avskaffades år 2010 har olika privata aktörer kunnat ansöka om ackreditering för att genomföra fordonsbesiktningar.

På Island är ackrediteringsmyndigheten en avdelning inom det statliga patentverket. De organisationer som genomför revisioner för att utfärda jämställdhetscertifikat är kommersiella företag. Den isländska staten har ett särskilt utbildningsansvar för den personal som utför revisionsuppdrag för att granska arbetsgivares efterlevnad av *ÍST 85*. Detta framgår av artikel 6 i *Regulation No. 1030*. Kurser ska erbjudas minst var tredje år. Kurserna ska ge kunskap om arbetsrättslig lagstiftning och om likalönestandarden, vilket innefattar frågor som arbetsvärdering eller metoder för att genomföra en jämställdhetsanalys av lönestrukturer.

Certifieringsproceduren kan sammanfattas enligt följande:

- Företaget eller organisationen kontaktar en organisation (*certification body*) som erhållit certifikat för att genomföra granskningar om överensstämmelse med kraven enligt *ÍST 85*.
- *Certification body* genomför en granskning av organisationens *equal pay management system*.
- Efter genomförd granskning tar *certification body* beslut om huruvida ett certifikat kan utfärdas som bekräftar att organisationen lever upp till kraven i *ÍST 85*.
- *Certification body* skickar en kopia av det utfärdade certifikatet tillsammans med en detaljerad granskningsrapport till *Centre for Gender Equality*.
- Organisationer med mindre än 25 anställda måste genomföra en granskning av ett *certification body* var tredje år för att möta kraven i standarden. Kravet på årlig kontroll i jämställdhetslagen för arbetsgivare med minst 25 anställda är därmed strängare än minimikravet i standarden.
- Givet att organisationen uppfyller standardens krav skickar *Centre for Gender Equality* ett godkännande till organisationen om att logotypen med *the equal pay symbol* får användas.
- *Centre for Gender Equality* administrerar och publicerar på sin webbplats ett register över vilka företag eller organisationer som erhållit rätten till *the equal pay symbol*.

3.3 Insyn och samverkan ur ett fackligt perspektiv

Fackliga organisationer som alternativ till oberoende tredjepartsgranskning

Den isländska jämställdhetslagen öppnar upp för att med stöd av kollektivavtal ge en facklig organisation möjlighet att genomföra den granskningsprocedur som i normalfallet genomförs av ett oberoende tredjepartsorgan. Det är således upp till varje enskild arbetsgivare att avgöra om organisationer som representerar arbetstagarna kan erhålla samma insyn som ett privat konsultbolag som erhållit ackreditering. Även om fackliga organisationer från början har varit med om att utveckla likalönestandarden, tilldelas inte lokala fackliga representanter en aktiv del i själva processen med att uppnå kraven i standarden på företags- eller organisationsnivå:

“The relationship to collective bargaining has not been part of the development of the standard. The Ministry of Welfare points out that this relationship will have to be addressed at the company level and it is the responsibility of the employers and the trade unions to arrive at a positive accord.”¹⁸

Skilnader kring samverkan som innebär lägre krav jämfört med svensk lagstiftning

Standarden tilldelar inte heller fackliga representanter någon roll i förarbetet innan en granskning ska äga rum. Processen med att beskriva arbeten, att värdera olika arbeten, att analysera lönestrukturen ur ett könsperspektiv samt att utarbeta förslag till nödvändiga lönekorrigeringar är enligt standarden en uppgift för arbetsgivaren. Även här är fackliga representanters möjligheter till insyn och deltagande beroende av arbetsgivares vilja att teckna kollektivavtal.

Däremot anges att arbetsgivaren ska garantera att någon form av *internal audit*, dvs. en företagsintern granskning eller revision, genomförs i förutbestämda intervaller. Standarden anger att den interna granskningen ska garantera objektivitet och opartiskhet. Närmare vägledning eller exemplifiering av vilka typer av organ, organisationer eller funktioner som skulle kunna garantera objektiviteten eller opartiskheten saknas. Fackliga representanter är en tänkbar målgrupp. Frekvensen av de interna granskningarna regleras varken i jämställdhetslagen eller i jämställdhetsstandarderna. Av standarden framgår att *the frequency of measurements will depend on the variability of the organization, e.g. if the staff turnover is frequent or if there are organisational changes that affect the job composition within specific divisions* (punkt A.4.5.1).

De svenska reglerna om samverkan och insyn i lönestrukturen för de arbetstagarrepresentanter som deltar i lönekartläggningsarbetet är tvingande och kan inte avtalas bort. Dessa regler är kombinerade med bestämmelser om sekretess för arbetstagarrepresentanter. Bestämmelserna har som syfte att fackliga representanter ska kunna få den insyn att deltagandet i lönekartläggningsarbetet uppfattas som meningsfullt. I samband med 2017 års ändringar gjordes i diskrimineringslagens förarbeten ett viktigt förtydligande. Nämligen att samverkanskravet förutsätts vara en del av arbetet i samtliga de steg som ingår i arbetet med aktiva åtgärder.¹⁹ Även i lagtexten infördes ett krav på en skriftlig redogörelse för hur samverkansskyldigheten hade fullgjorts. I den isländska standarden understryks istället vikten av personlig integritet vad gäller lönesättning på individnivå.

3.4 Tillsyn och arbetsmarknadens parter funktion som övervakare

Arbetsmarknadens parter på Island tilldelas därutöver en särskild roll vad gäller övervakningen av likalönebestämmelsernas efterlevnad. *Regulation 1030* anger att arbetsmarknadens parter har ett ansvar för att kraven på årlig förnyelse av jämställdhetscertifikat efterlevs. I praktiken är det de fackliga organisationerna som förväntas ta detta ansvar genom att kontinuerligt stämma av med *Center for Gender Equality's* register över godkända verksamheter. Om ett företag eller en organisation inte finns med på listan kan en anmälan göras till centret. Centret har därefter möjlighet

¹⁸ Wagner och Skevik Grødem (2018), s. 33.

¹⁹ Se prop. 2015/16:135 s. 104.

att kontakta arbetsgivaren med krav om att vidta nödvändiga åtgärder inom en angiven tidsperiod. Dessa krav kan kombineras med *per diem fines* på upp till drygt 3 000 SEK (50 000 isländska kronor) per dag. Det handlar därmed om en form av vite som utgår dagligen fram till att kraven i föreläggandet har uppfyllts. Arbetsgivare har möjligheter att överklaga ett vitesbeslut till *the Minister of Social Affairs and Equality*.

Hittills har fackliga organisationer inte använt sig av möjligheten att göra anmälningar till *Centre for Gender Equality*. För närvarande diskuteras, i den isländska riksdagen, en lagändring på denna punkt, med innebörd att tillsynsfunktioner enbart ska hanteras av den nationella jämställdhetsmyndigheten. Myndigheten har än så länge enbart skickat påminnelser till försumliga arbetsgivare. Möjligheten att begära *per diem fines* har ännu inte utnyttjats.²⁰

I Sverige har fackliga organisationer tilldelats en något liknande roll. Av diskrimineringslagens 4 kap. 5 § framgår att en central facklig organisation kan ansöka om ett vitesföreläggande hos Nämnden mot diskriminering vid bristande efterlevnad av bestämmelserna om aktiva åtgärder. Nämnden har möjlighet att kombinera ett föreläggande med vite. Effektiviteten av de svenska reglerna om tillsyn har starkt ifrågasatts. Den senaste utredningen i tillsynsfrågan och som presenterat förslag till ändringar är SOU 2020:79.²¹

4 Danska bestämmelser om rapportering och likalönestatistik

4.1 Ligelønsloven 5a § och 2a §

I Danmark finns till skillnad från Sverige en särskild lag om jämställda löner, *Lov om lige løn til mænd og kvinder*, som även kallas *Ligelønsloven*. Den danska lagen innehåller såväl förbud mot lönediskriminering som bestämmelser av förebyggande karaktär. Av intresse för denna rapport är 5a § om könsuppdelad lönestatistik. De danska bestämmelserna kan närmast beskrivas som ett system för obligatorisk rapportering av lönedata baserade på den sexsiffriga DISCO-koden och där arbetsgivaren får tillbaka statistiken i bearbetad form. Syftet med bearbetningen är att arbetsgivare ska få ett underlag för att föra en dialog med arbetstagarrepresentanter kring könsrelaterade löneskillnader.

DISCO är den danska motsvarigheten till Svensk standard för yrkesklassificering (SSYK). Såväl den danska som den svenska standarden är kompatibel med *International Standard Classification of Occupation 2008, ISCO-08*. Denna standard är framtagen av den Internationella arbetstagarorganisationen (ILO). Standarden ligger bland annat till grund för internationella jämförelser av lönedata.

2a § i *Ligelønsloven* utgör ett viktigt komplement ur ett transparensperspektiv. Bestämmelsen ger den anställda rätt till att föra vidare upplysningar om den egna lönen till andra, dvs. till kollegor eller till utomstående. Därmed förhindras arbetsgivaren att tillämpa lojalitetsklausuler i anställningsavtal som exempelvis skulle kunna förbjuda anställda på en arbetsplats att utbyta information om

²⁰ Informationen har erhållits 20.12.15 som svar på skriftliga frågor till en tjänsteman på *Department of Equality*.

²¹ Svenska fackliga parters svårighet i denna roll analyseras närmare i [Samverkan och lönekartläggning](#) (Fransson & Stüber 2004) samt i [Fackets talerätt i jämställdhetsnämnden](#) (se s. 121-134, Medlingsinstitutet 2009).

individlöner. 5a § ger även en enskild anställd rätt att erhålla upplysningar om den egna DISCO-kod registreringen. 2a § och 5a § är dessutom kopplade till ett förbud mot repressalier i lagens 3 §.²²

4.2 Utvecklingen av reglerna om rapportering och likalönestatistik

Bestämmelsen i 5a § om att rapportera löneupplysningar infördes den 1 juli 2001. Detaljerna i lagtexten har ändrats på en rad punkter genom åren. Då lagstiftningen har ändrats har två frågor varit i centrum. För det första antalet anställda för att lagen ska gälla. Den andra frågan handlar om storleken på grupperna av arbetstagare som utför arbete med samma DISCO-kod, för att möta kravet på lönerapportering.

Mellan 2001 och 2008 låg kravet på minst 10 anställda (för att lagen ska gälla) och minsta grupp av anställda var fem personer med samma DISCO-kod (för att aktualisera rapporteringskravet). År 2008 ändrades lagen till att gälla arbetsgivare med minst 35 anställda och jämförelsegruppen skulle bestå av minst 10 kvinnor och minst 10 män (10/10 kravet) som utför arbete enligt samma DISCO-kod. Ett undantag från lagen infördes för arbetsgivare i branscherna lantbruk, handelsträdgård och trädgårdsskötsel, skogsbruk samt fiske. År 2014 genomfördes en lagändring som dock aldrig hann träda i kraft. Minimikravet hade ändrats till minst 10 heltidsanställda och minsta jämförelsegrupp skulle vara tre män och tre kvinnor med samma DISCO-kod. Branschundantagen avseende fiske och gröna näringar hade tagits bort. År 2016 beslutades om en "återställare" som innebar att gränsen vid 35 anställda kom att fortsätta att gälla, likaså kravet på minst 10 kvinnor och 10 män som är klassificerade enligt samma DISCO-kod. Tidigare nämnda branschundantag återinfördes. Kärnan i nuvarande bestämmelser har därmed varit ikraft sedan år 2008. Sanktionen vid bristande laglydnad är böter.

4.3 Bestämmelsernas täckningsgrad

Av 2009 års utvärdering av *Ligelønslovens* 5a § framgår att cirka 2 500 verksamheter berörs av bestämmelsen, dvs. minst 35 anställda och med någon grupp av anställda som uppfyllde 10/10 kravet. Därmed omfattade lagen cirka 1.2 miljoner anställda, varav cirka 530 000 privat anställda och 650 000 offentligt anställda. Det var 13 procent av alla "verksamheter" och 38 procent av alla anställda. På de verksamheter som omfattades av lagen täckte den 65 procent av de anställda.²³

4.4 Närmare om bestämmelsens utformning

Arbetsgivare som berörs av bestämmelsen behöver initialt ta ställning till två alternativ,

- upprätta *kønsopdelt lønstatistik* eller
- upprätta en *redegørelse om lige løn*.

Alternativet kønsopdelad lønstatistik

Väljs varianten kønsopdelad lønstatistik innebär det att berörda arbetsgivare direkt eller via centrala arbetsgivar- eller branschorganisationer innan 31 december varje år ska rapportera vissa specificerade lönedata till myndigheten *Dansk statistik*. Senast den 1 september följande år sker en återkoppling från *Dansk statistik* eller via central arbetsgivarorganisation. Därefter åligger det arbetsgivaren att presentera statistiken för de anställda. Enligt *Lov om information høring af*

²² Individens rätt till insyn i arbetsgivarens behandling av personuppgifter framgår även av 31 § i *persondataloven*, se vidare Warming och Precht (2017), s 21 ff.

²³ Holt & Larsen (2011), s. 11 f. Motsvarande uppgifter saknas i senare utvärderingar.

lønmodtagere är arbetsgivaren skyldig att i detta sammanhang inhämta synpunkter från arbetstagsrepresentanter.

Med varianten könsuppdelad lönestatistik följer ytterligare två alternativa vägar. Det alternativ som är vanligast förekommande är att arbetsgivare rapporterar samtliga data som krävs enligt 8 § i *lov om Danmarks statistik* till den egna arbetsgivarorganisationen. Privata arbetsgivare som är medlem i Dansk arbetsgivareförening (DA) eller i Finanssektorns arbetsgivareförening (FA) rapporterar in sin lönestatistik till dessa organisationer. Arbetsgivarorganisationerna för i sin tur statistikuppgifterna vidare till *Dansk statistik*. Återrapporteringen går samma väg. Det är därför de centrala arbetsgivarorganisationer som förser sina medlemsföretag med den statistik som efterfrågas. Offentliga arbetsgivare har likaså tillgång till statistik som enkelt kan erhållas från respektive branschorganisation. Det är därmed icke-organiserade privata arbetsgivare som är hänvisade till den andra alternativa vägen och som innebär direkt rapportering och dialog med *Dansk statistik*.

Alternativet redogörelse om lika lön

Väljs alternativet redogörelse om lika lön ska dokumentationen innehålla en beskrivning av grunderna för lönesättningen samt en handlingsplan med syfte att förebygga och att minska könsrelaterade löneskillnader. Handlingsplanen ska sträcka sig över tre år och innehålla en beskrivning av hur den årliga uppföljningen sker. Närmare detaljer överläts åt parterna att avtala om.

Vid de utvärderingar av lagen som genomförts har det visat sig att detta alternativ inte är särskilt vanligt förekommande. Det är således ovanligt att arbetsgivaren ingår överenskommelser med fackliga parter om hur arbetet med att förebygga könsrelaterade löneskillnader ska genomföras.

4.5 Krav på lönerapportering enligt *lov om Danmarks Statistik*

Med stöd av 6 och 8 §§ i *lov om Danmarks Statistik* uppställs krav på att samtliga verksamheter med minst 10 heltidsanställda kvartalsvis ska inrapportera individuell lönestatistik av vilken bland annat framgår arbetstagarens kön samt inplacering i 6-siffrig DISCO-kod. Undantaget från denna plikt är lantbruk och fiskerinäringar. *Danmarks Statistik* har på så vis tillgång till könsrelaterade löneuppgifter som omfattar cirka 85 procent av landets anställda.²⁴ De löneuppgifter som erhålls med stöd av statistiklagen omfattar således betydligt fler arbetstagare än de löneuppgifter som behöver rapporteras enligt *Ligelønsloven*.

Lagstiftningen om könsuppdelad lönestatistik utnyttjar därmed de upplysningar som *Danmarks Statistik* redan haft tillgång till innan 5a § infördes i *Ligelønsloven*. Löneuppgifter utgör enbart en del av samtliga rapporteringskrav till statistikmyndigheten. Till skillnad från *Ligelønsloven* finns i *lov om Danmarks Statistik* inget krav på återkoppling till de anställda avseende en sammanställning som åskådliggör de könsrelaterade löneskillnaderna på verksamhetsnivå.

5 Finska och norska bestämmelser om lönekartläggning, en kort sammanfattning

5.1 Finland

Finland har en *lag om jämställdhet mellan kvinnor och män*. Lagens bestämmelser om förbud mot diskriminering motsvarar i stort sett bestämmelser i den svenska diskrimineringslagen. Lagens bestämmelser om främjande har stora likheter med den svenska diskrimineringslagens bestämmelser om aktiva åtgärder som gällde mellan år 2009 fram till 1 januari 2017. Arbetsgivare

²⁴ Larsen, Verne och Højgaard Mikkelsen (2020), s. 22.

med minst 30 anställda ska vart annat år utarbeta en jämställdhetsplan inklusive lönekartläggning. Innehåll och struktur för jämställdhetsplanen motsvarar i stort sett tidigare svenska bestämmelser. Lagen anger att lokala parter kan avtala om en alternativ hantering: Lönekartläggning vart tredje år samt att övriga områden i planen upprättas varje år. Fackliga parters ställning har stora likheter med

svenska bestämmelser: "Jämställdhetsplanen ska utarbetas i samarbete med förtroendemannen, förtroendeombudet, arbetarskyddsfullmäktigen eller andra av personalen utsedda representanter. Representanterna för personalen ska ha tillräckliga möjligheter att delta och påverka när planen utarbetas" (6 § andra stycket). I den finska lagen anges särskilt att även personalen ska informeras om jämställdhetsplanen och uppdateringen av den.

Tillsyn utövas av Jämställdhetsombudsmannen (JämO) och av Jämställdhets- och diskrimineringsnämnden. Nämnden har möjlighet att besluta om förelägganden vid brister i jämställdhetsplanen. Ett föreläggande kan liksom i Sverige kombineras med vite (21 §).

De finska lönekartlägningsbestämmelserna är i jämförelse med de svenska mindre detaljerade men har samma utgångspunkt, begreppsparat lika och likvärdigt arbete. "Om det inte finns någon godtagbar orsak till löneskillnaderna ska arbetsgivaren vidta lämpliga korrigerande åtgärder". Motsvarande bestämmelser i den svenska lagen kan exemplifiera skillnaderna i detaljeringsgrad. I Sverige tillkommer krav på kostnadsberäkning, tidsplanering, att nödvändiga lönejusteringar ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år.

De finska främjandebestämmelserna avviker från de svenska på så vis att det även finns ett särskilt stadgande om jämställdhetsintegrering i myndigheters verksamheter (4 §). Lagen ställer även krav på sammansättningen av organ inom den offentliga förvaltningen och organ som utövar offentlig makt enligt 40/60 principen (4a §).

5.2 Norge

Aktuell lagstiftning inom området i Norge är *Lov om likestilling og forbud mot diskriminering*, även officiellt kallad *likestillings- og diskrimineringsloven*. Den norska lagen omfattar liksom den svenska lagen långt fler diskrimineringsgrunder än kön. Det svenska begreppet aktiva åtgärder är närmast översatt med *aktivt likestillingsarbeid*. På motsvarande vis som i den finska jämställdhetslagen ingår i detta kapitel krav på ett målinriktat och planmässigt arbete med jämställdhetsintegrering för offentliga myndigheter i alla sina verksamheter (24 §). Metoden som ligger till grund för arbetet med jämställdhetsintegrering i offentliga verksamheter ska dessutom omfatta samtliga diskrimineringsgrunder. En särskild bestämmelse adresserar innehållet i undervisning och läromedel (27 §). En annan likhet med den finska lagen är kravet på *kjønnsbalanse i offentlige utvalg* (28 §).

Kraven på främjandeinsatser som berör relationen arbetsgivare och arbetstagare omfattar i princip samma områden som de svenska bestämmelserna om aktiva åtgärder, dvs. även lönekartläggning. Bestämmelserna är uppdelade på paragrafer om *arbeidsgivers aktivitetsplikt* (26 §), *redegjørelsesplikt* (26a §) och *opplysningsplikt om likestillingsarbeid* (26b §).

Aktivitetsplikten beskriver en fyrstegsmetod som motsvarar den svenska diskrimineringslagens 3 kap. 2 §. Andra likheter är att arbetet ska ske fortlöpande och i samarbete med arbetstagarnas representanter. Arbetsgivaren ska upprätta en lönekartläggning vart annat år som relateras till begreppsparat lika och likvärdigt arbete (34 §). En dokumentationsplikt gäller för alla offentliga arbetsgivare och för privata arbetsgivare som har mer än 50 arbetstagare. Vid en lokal facklig organisations begäran gäller dokumentationskravet även privata arbetsgivare med 20 till 50 arbetstagare.

Redegjørelesplikten innebär ett krav på att dokumentationen som följer av 26 § görs tillgänglig för allmänheten via företagets årsredovisningar eller offentliga organisationers årsberättelser. Detta krav gäller enbart för privata arbetsgivare med mer än 50 arbetstagare. Resultatet av lönekartläggningen ska presenteras i anonymiserad form. Vid bristande efterlevnad av denna del i dokumentationsplikten har *Diskrimineringsnemnda* möjlighet att utfärda förelägganden i kombination med ett vite (*tvangsmulkt*).²⁵

Opplysningsplikten aktualiseras gentemot anställda, fackliga representanter och även forskare. Rätten till insyn i dokumentation som följer av 26 § är mer omfattande då upplysningar även ska kunna erhållas på individnivå. I dessa situationer aktualiseras, precis som i svensk lagstiftning, särskilda bestämmelser om tystnadsplikt. Enskilda arbetsökande (31 §) och arbetstagare (32 §) har dessutom rätt till skriftliga upplysningar om lönenivå samt om kriterier för lönesättning såväl avseende den egna lönen som den lön som arbetstagaren önskar jämföra sig med.

Lagens bestämmelser om lönekartläggning är mer kortfattade än de svenska bestämmelserna. Tillsynsmyndigheten Bufdir förser arbetsgivare med tämligen detaljerade anvisningar men dessa är inte av författningskaraktär.²⁶

6 Certifiering i Sverige relaterad till arbetsmiljö, jämställdhet och mångfald

6.1 Certifieringsordningar med ackreditering från statlig myndighet (Swedac)

I Sverige finns inom ett närliggande område en liknande modell för ackreditering och certifiering som den isländska *ÍST 85* standarden. Det handlar om möjligheten till frivillig certifiering inom arbetsmiljöområdet. Sedan många år tillbaka ackrediterar myndigheten Swedac företag för att genomföra certifieringar relaterade till Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) och av SIS-OHSAS 18001 som är ett ledningssystem för arbetsmiljö.²⁷ Sedan mars 2018 har denna certifieringsordning ersatts med en certifiering mot den internationella standarden SS-ISO 45001:2018. En rad företag som exempelvis Svensk certifiering eller Bureau Veritas erbjuder denna tjänst.

Frågan om jämställdhetscertifiering eller frivillig jämställdhetsmärkning av produkter och tjänster har utretts i olika omgångar. Den mest omfattande utredningen är SOU 2002:30. Betänkandet utmynnade i ett lagförslag bestående av två delar. Den ena delen handlar om jämställdhetsmärkning av produkter och tjänster. Den andra delen avsåg certifiering av verksamheter i jämställdhetsavseende.²⁸ Förslaget till certifiering innebar i princip att verksamheterna måste uppfylla jämställdhetslagens krav på aktiva åtgärder inklusive årlig lönekartläggning. En särskild poäng med detta lagförslag var att vissa verksamheter som inte omfattas av krav på aktiva åtgärder, som exempelvis föreningslivet, skulle ges möjlighet till certifiering. Krav på certifikat skulle i sin tur kunna användas vid tilldelning av föreningsbidrag eller liknande.²⁹

²⁵ Se prop. 63 L (2018-2019), s. 9 samt Lov om Likestillings- og diskrimineringsombudet og Diskrimineringsnemnda.

²⁶ [Lønnskartlegging og kartlegging av ufrivillig deltid](#), Bufdir 12 november 2020.

²⁷ Swedac (Styrelsen för ackreditering och teknisk kontroll) ackrediterar certifieringsorgan som certifierar enligt dessa standarder.

²⁸ SOU 2002:30 Märk – värdig jämställdhet, s.357 f.

²⁹ SOU 2002:30, s 359.

De svenska exemplen bygger på idén att ett begränsat antal företag eller organisationer är beredda att betala extra för en certifiering av verksamheten eller för jämställdhetsmärkning av varor och tjänster, för att därigenom ge en signal om specifik kvalitet eller ambition. Tanken är att dessa verksamheter dessutom kan fungera som lärande exempel och utvecklingsagenter.³⁰ Detta ligger i linje med principen om ständiga förbättringar som genomsyrar hela ISO-systemet.³¹

Nordiska rådet beslutade 2014 att ge en rekommendation om att införa en Nordisk jämställdhetscertifiering i förskola och skola. Bakgrunden till rekommendationen framgår av rapporten från projektet *Mapping promising Nordic practices in gender equality promotion at basic education and kindergartens*.³²

6.2 Certifieringsordningar utan ackreditering från statlig myndighet

I Sverige finns ett stort antal företag eller organisationer som erbjuder certifieringar relaterade till egenhändigt utvecklade kommersiella tjänster och där temat knyter an till jämställdhet eller mångfald. En sökning på internet i december 2020 visade på ett utbud av åtta olika förfaranden relaterade till begreppet jämställdhet, sju varianter relaterade till begreppet mångfald och ytterligare två förfaranden som knyter an till närliggande teman. I bilaga 1 ges en sammanställning av dessa uppgifter.

En av de certifieringsordningar som omnämns i bilaga 1 utvecklades med stöd av offentliga medel från Region Västra Götaland och från Tillväxtverket. Utvecklingsarbetet har därmed inte varit ett led i en kommersiell affärsmodell. Projektägare var Regionalt ResursCentra för jämställd tillväxt och utveckling i Västra Götaland. Utvecklingsarbetet var kopplat till samarbetsorganisationen av lokala och regionala resurscentra för kvinnor, [Winnet](#), som gett namn åt modellen. Certifieringsordningen är allmänt tillgänglig.³³ Modellen utvecklades och testades i nära dialog med företag i Västra Götaland. Winnets modell bygger på samma grundstruktur som förslaget i SOU 2002:30. Det innebär att uppfyllandet av aktiva åtgärdsbestämmelserna, inklusive lönekartläggning, utgör en del av det som kontrolleras. Därutöver adresseras frågor som företagets utveckling av varor och tjänster och frågor om genusmedvetna val av leverantörer eller kapitalplacering.

7 EU-kommissionens initiativ om lönetransparens

Kommissionen antog år 2014 en rekommendation på temat lönetransparens. Rekommendation innehåller en verktygslåda med fyra olika metoder som i sin tur öppnar upp för variationer och anpassningar. De fyra centrala åtgärder som rekommenderas är enskildas rätt till upplysningar om lönesättningen, rapportering av löner på företagsnivå, lönegranskningar (pay audits) och lika lön inom ramen för kollektivavtal. Tanken var att medlemsstaterna skulle uppmuntras att genomföra de åtgärder som bäst var lämpade i den nationella kontexten och att minst en av de centrala åtgärderna

³⁰ I SOU 2002:30, s. 295 beskrivs jämställdhetsmärkningen som ett medel att driva på utvecklingen mot ett jämställt samhälle men även som en konkurrensfaktor för näringslivet.

³¹ ISO är förkortning för Internationella standardiseringsorganisationen.

³² <https://nikk.no/fondprojekt/nordisk-jamstalldhetscertifiering-i-forskola-och-skola/> samt Heikkinen (2016) <http://jultika.oulu.fi/files/isbn9789526211558.pdf>.

³³ Certifieringsordningen beskrivs av Larusson i [Jämställdhetscertifiering 2013-2015, slutrapport](#).

skulle genomföras.³⁴ En analys publicerad våren 2019 visar att Sverige lever upp till en av åtgärderna, nämligen *pay audits* med stöd av lönekartlägningsbestämmelserna.³⁵

I början av år 2020 antog EU-kommissionen en jämställdhetsstrategi för åren 2020-2025. Utifrån målsättningen att åtgärda löne- och pensionsgapet mellan könen anges en rad bakomliggande orsaker som behöver åtgärdas. Frågan om bristande lönetransparens identifieras som en av flera bakomliggande orsaker. Kommissionen angav därför som målsättning att lägga fram bindande åtgärder för insyn i lönesättningen före utgången av 2020. I skrivande stund har EU-kommissionen ännu inte presenterat något utkast till direktivtext.³⁶ Därmed saknas möjlighet att förhålla sig till närmare preciseringar eller förändringar jämfört med 2014 års rekommendation.

Synpunkter från arbetsmarknadens parter på EU-kommissionens initiativ har sammanfattats i bilaga 2 till denna rapport.

8 Diskussion

8.1 Ett skifte av ledartröjan i arbetet för jämställda löner i Europa?

Under närmare ett decennium, dvs. under 00-talet, intog lönefrågor en central ställning i jämställdhetsarbetet som bedrevs i Sverige. Framgångar i arbetsdomstolen med innebörd att löner mellan likvärdiga men artskilda arbeten var jämförbara utgjorde en milstolpe.³⁷ Men framför allt kom lönekartlägningsbestämmelserna att inta en central roll. Efter att bestämmelserna preciserades genom lagändringen som trädde i kraft år 2001 skedde en avsevärd utökning av JämO:s tillsynsinsatser.³⁸ Den utökade tillsynen medförde att centrala parter kände sig manade att på olika sätt agera för att förbättra samspelet mellan lag och kollektivavtal.

*”Överhuvudtaget är bilden att lönekartlägningsarbetet har lyfts fram på ett helt annat sätt i 2007 års avtalsrörelse jämfört med de föregående. Det kan antas att JämO:s ”Miljongranskning”, som inleddes under hösten 2006 och omfattar företag och myndigheter med tillsammans en miljon arbetstagare, har varit en bidragande orsak till att de lokala parternas behov av stöd uppmärksammades av förbundsparterna. Sålunda har partssammansatta arbetsgrupper, med uppgift att utarbeta material till stöd för de lokala parterna, inrättats på ett stort antal avtalsområden.”*³⁹

JämO:s granskningar fick även till följd att åtminstone 2 500 löner kom att korrigeras som ett resultat av myndighetens tillsyn.⁴⁰ Sedan dess har även fackliga organisationer rapporterat om lönekorrigeringar till följd av arbetet med lönekartlägningsbestämmelserna.⁴¹

³⁴ COM (2014) 1405 final.

³⁵ [Nya metoder för jämställda löner – insyn, rapportering och certifiering](#), Fransson och Stüber (2019).

³⁶ Den europafackliga samarbetsorganisationen ETUC kritiserade i november 2020 EU-Kommissionen för fördröjningen: [Unions publish own equal pay directive to protest Commission delay](#). Samtidigt presenterades ett eget [förslag till direktiv](#).

³⁷ Jämförelsen mellan en barnmorska och en klinikingenjör i AD 2001 nr 13 fick stor medial uppmärksamhet. Samma år gjorde Arbetsdomstolen likartade bedömningar i AD 2001 nr 51 och AD 2001 nr 76.

³⁸ Denna utveckling beskrivs i rapporterna från JämO (2003), (2005) och (2008).

³⁹ Medlingsinstitutet (2008), s. 177.

⁴⁰ Se JämO (2005) och JämO (2008).

⁴¹ Unionen och dess föregångare Sif är exempel på en facklig organisation som regelbundet presenterat rapporter som ger fakta kring detta arbete.

Av särskilt intresse för temat av denna rapport är att JämO:s parallella utveckling av metodverktyg fick internationell spridning, bland annat med stöd av ett EU-finansierat projekt.⁴² Verktyg för bedömning av arbetskrav och jämställdhetsanalys av lönestrukturer, vilka utvecklats på Arbetslivsinstitutet (HAC-systemet) och av JämO (Analys Lönelots), kom att översättas till sex språk: engelska, isländska, italienska, norska, tjeckiska och tyska.

Slutet av 00-talet blev en vändpunkt. Från år 2009 försvagades lönekartläggningsbestämmelserna och kontinuiteten i arbetet kom att avstanna med det nya treårs intervallet. Samtidigt förändrades prioriteringar hos den nya Diskrimineringsombudsmannen (DO). Det var inte enbart tillsynen som kom att fokusera på andra områden. Även utvecklingsarbetet inom myndigheten av verktyget Analys Lönelots kom att avstanna och år 2017 slutade DO tillhandahålla den med skattemedel utvecklade digitala plattformen.

Sedan tre år har Sverige åter igen en jämställdhetsmyndighet. Under dessa tre år har utåtriktade aktiviteter riktats mot två huvudsakliga områden, mäns våld mot kvinnor och jämställdhetsintegrering. När FN den 18 september 2020 initierade *International Equal Pay Day* är det en *Equal Pay International Coalition* som står bakom arrangemanget. Koalitionen består av 42 medlemmar, varav 17 utgörs av olika stater. Sverige finns inte med på den listan. Stolt värd för själva arrangemanget är Island.⁴³

8.2 EU kommissionens initiativ och den svenska arbetsmarknaden

EU-kommissionens ambition om att skärpa direktiv 2006/54, samt 2014 års rekommendationer avseende olika metoder under samlingsbegreppet *pay transparency*, visar på ett paradigmskifte. Möjligheten till att korrigera könsrelaterade löneskillnader med stöd av diskrimineringsförbud har inte visat sig vara särskilt framgångsrik. Den nya inriktningen bygger istället på förebyggande åtgärder, bland annat med syfte att enskilda individer inte ska behöva söka upprättelse genom att stämna sin arbetsgivare. Samma förändringar har på senare tid genomförts i Kanada.⁴⁴ Perspektivskiftet har även fått genomslag i de nordiska grannländernas lagstiftning. Idag finns bestämmelser om lönekartläggning även i Finland, Norge och Island.

Utvecklingen av bestämmelser med krav på att kunna förena förvärvsarbete och föräldraskap eller krav på förebyggande insatser för att motverka sexuella trakasserier, är av liknande karaktär. Det är ett uttryck för att frågan om jämställda löner inte kan ses isolerat från frågan om hur det obetalda hemarbetet organiseras eller frågor om mäns våld mot kvinnor, såväl på ett strukturellt som på ett konkret plan. Olika bestämmelser om aktiva åtgärder har således en ömsesidigt förstärkande effekt. I frågor kring sexuella trakasserier är normförändringen mest påtaglig. I synnerhet efter #metoo finns det ingen arbetstagar- eller arbetsgivarorganisation i Sverige som ifrågasätter kravet att enskilda arbetsgivare ska upprätta en policy och beredskapsplan rörande sexuella trakasserier.⁴⁵ Arbetsmarknadens centrala parter och lagstiftaren förmedlar en entydig bild. Nämligen att det råder konsensus om noll tolerans mot sexuella trakasserier på svenska arbetsplatser.⁴⁶ Denna normförändring, jämfört med situationen på 1990-talet, är även ett uttryck för att ett individbaserat

⁴² European Project on Equal Pay pågick under åren 2002-2003.

⁴³ <https://www.un.org/en/observances/equal-pay-day>.

⁴⁴ *Jämställda löner – ett erfarenhetsutbyte*, Stüber (2018).

⁴⁵ Kravet på policy och beredskapsplan framgår av förarbetsuttalanden till diskrimineringslagens 3 kap. 6 §. "En arbetsgivare ska (...) anta en policy som slår fast att inga former av sexuella trakasserier, trakasserier eller repressalier tolereras på arbetsplatsen" (prop. 2007/08:95 s. 536).

⁴⁶ Under våren 2019 gjorde Jämställdhetsmyndigheten en genomgång av centrala parternas informationsmaterial och rapporter på temat sexuella trakasserier. Se närmare rapport 2019:12, s. 25.

mänskliga rättighetsperspektiv fått ett allmänt genomslag i denna del av diskrimineringsrätten. Samma individbaserade rättighetsperspektiv förefaller inte vara lika givet när det gäller könsrelaterade löneskillnader. Fem eller sex procents löneskillnader bedömdes exempelvis av Riksrevisionen som ”små”.⁴⁷ Denna slutsats kan förefalla rimlig sett till olika index om könslönegapet i en internationell jämförelse.⁴⁸ Ur ett individ- och livsinkomstperspektiv handlar däremot sådana ”små löneskillnader” om ett inkomstbortfall i miljonklassen.⁴⁹

Lönekartläggningsbestämmelserna, som en del av diskrimineringsrätten, anger en metod för att hantera begreppen lika och likvärdigt arbete i den enskilda arbetsgivarens verksamhet. Därmed knyter bestämmelserna an till olika för Sverige bindande åtaganden som följer av exempelvis ILO konventionen nr 100, EU:s direktiv 2006/54 och Agenda 2030, mål 8:5. Det finns därmed ingen option för att på svensk arbetsmarknad bortse från att förhålla sig till begreppen lika och likvärdigt arbete. Likväl har parterna på den svenska arbetsmarknaden haft problem med att integrera konceptet likvärdigt arbete, trots att lönekartläggningsbestämmelserna funnits i 25 års tid. En anledning till detta kan vara att begreppet likvärdigt arbete utmanar etablerade normer, genom att värdediskrimineringen mellan kvinnodominerade och icke kvinnodominerade yrken uppmärksammas, samt att begreppet möjliggör jämförelser över kollektivavtalsgränser. Lönekartläggningsbestämmelserna har även medfört att lönejusteringar kan komma till stånd vid sidan om den etablerade förhandlingsmodellen. Typiskt sett har dessa bestämmelser därför karaktären av ett störningsmoment i den inarbetade partsmodellen som bygger på förhandlingar, ytterst ur ett konfliktperspektiv, och inte på samverkan ur ett mänskliga rättighetsperspektiv.⁵⁰

8.3 Styrkor och svagheter i den isländska modellen för jämställda löner

Som tidigare beskrivits kommer den isländska lagstiftningen om obligatorisk jämställdhetscertifiering att ha trätt i kraft fullt ut i och med utgången av år 2022. En utvärdering av den obligatoriska tillämpningen av standarden kommer därför att vara möjlig först om ett antal år. Däremot finns erfarenheter från perioden 2012-2018 då *ÍST 85* byggde på frivillighet.

Framgångsfaktorer och specifika politiska omständigheter

En avgörande faktor för den isländska utvecklingen hänger samman med ett regeringsskifte och där Reformpartiet under valrörelsen profilerat sig med krav på att göra *ÍST 85* obligatorisk. I detta sammanhang gjorde den tidigare ordföranden för den isländska arbetsgivarföreningen, Þorsteinn Viglundsson, ett tvärt kast i karriären. 2017 tillträdde han som minister för välfärdsfrågor och jämställdhet. Utifrån denna position var han en drivande kraft i arbetet med att reformera jämställdhetslagen. Från sin tid som ordförande i arbetsgivarföreningen var Viglundsson bekant med standarden och på så vis fanns även en initial förankring från näringslivets sida i lagstiftningsprocessen.⁵¹ Förankringsprocessen, åtminstone i vissa bärande delar av det isländska näringslivet, utgör en viktig förklaringsfaktor för framgångarna med den isländska modellen.

⁴⁷ Riksrevisionens rapport 2019:16, s. 65.

⁴⁸ Se exempelvis <http://www.oecd.org/gender/> eller <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs>

⁴⁹ SACO (2017) har beräknat skillnader i livslön baserat på 2014 års löneuppgifter: <https://www.saco.se/press/aktuellt-fran-saco/pressmeddelanden/stora-skillnader-i-livslon-mellan-kvinnor-och-man/> (länken till webbverktyget är för närvarande bruten).

⁵⁰ Samverkan och lönekartläggning – en rättsutveckling. Fransson och Stüber (2004).

⁵¹ Wagner och Skevik Grødem (2018), s. 20.

Därtill har Islands arbete för jämställda löner fått stor internationell uppmärksamhet.⁵² Att Island år 2020 stod som värd och arrangör då FN för första gången arrangerade en International Equal Pay Day har ett betydande symbolvärde.

På nationell nivå har den nya lagstiftningen fört med sig att isländska myndigheter tvingas ta ett större ansvar för att sprida kunskap om metoder för att analysera lönestrukturer ur ett könsperspektiv. Forskaren Ines Wagner sammanfattar 2018 års utvärderingsrapport på följande sätt:

“The findings show that the Icelandic Equal Pay Standard moves focus from individual explanations of why women earn less than men, to establishing a supportive institutional environment for equal pay between the genders at the corporate level. «Supportive» means public support, but also a transparent environment in which cases of inequality cannot remain unknown or hidden.”⁵³

Kritiska synpunkter, mindre företag och fackliga röster

Det isländska systemet är fortfarande i en uppbyggnadsfas men det har medfört att arbetsgivare får lägga ett tydligare fokus på att formulera och synliggöra grunderna för lönesättning. Detta gäller såväl kriterier och deras tillämpning för bedömning av kraven för olika arbeten, som kriterier och deras tillämpning för att bedöma individuella prestationer. För mindre arbetsgivare som inte har professionell HR-personal har detta uppfattats som mer problematiskt. Hur väl den offentligt finansierade stöd och utbildningsverksamheten till certifierade företag fungerar går det i nuläget inte att uttala sig om.

En annan kritikpunkt handlar om risken för icke önskvärda tröskeeffekter hos arbetsgivare som ligger nära gränsen för 25 anställda. Ett möjligt sätt att kringgå kravet på certifieringsprocess är att företag väljer att hyra in arbetskraft istället för att erbjuda en anställning.

Farhågor från fackligt håll handlar om att certifieringsföretagen endast certifierar det som de olika arbetsgivarna på egen hand beslutat utan samråd eller förhandlingar med arbetstagarna. Det innebär att företagen på egen hand definierar grunderna för lönesättningen som efter certifieringsförfarandet bedöms vara fritt från diskriminering. Därefter riskerar utrymmet för individuella justeringar grundat på förhandlingar att minska.

8.4 Styrkor och svagheter i den danska modellen för jämställda löner

Observerade styrkor eller positiva effekter

En styrka i det danska systemet, jämfört med det svenska, är att insamlingen av den danska lönestatistiken sker mer likvärdigt vid en jämförelse mellan offentlig och privat sektor.⁵⁴ Tillgänglig nationell lönestatistik relaterad till DISCO-kod sammanställs även i tätare intervaller, dvs. fyra gånger per år. Därmed är den danska statistiken mer heltäckande och även lättare tillgänglig för

⁵² Exempelvis medverkade författaren under arbetet med denna rapport på ett seminarium 20-12-16, som ingår i ett projekt som finansieras med EU-medel. Projektägare är Portugal och syftet med projektet är att införa en likalönestandard efter isländsk förbild.

⁵³ Wagner och Skevik Grødem (2018), s. 7.

⁵⁴ Lönestatistik inom offentlig sektor bygger på en totalundersökning medan materialet från den privata sektorn representerar ett stratifierat urval.

forskningsändamål. Denna iakttagelse är inte relaterad till kraven i 5a § i *Ligelønsloven*, utan hänger samman med kraven som följer av den danska statistiklagen.

En studie som publicerades år 2019 har specifikt undersökt om 5a § medfört mätbara förbättringar i förhållande till bestämmelsernas syfte. Studien baseras på lönedata under perioden 2003-2008 och där löneutvecklingen hos verksamheter med 35-50 anställda jämfördes med löneutvecklingen i verksamheter med 25-34 anställda. Studien sammanfattas på följande sätt:

*”For the first time we are able to document, that pay-transparency really works. A 7% reduction in the pay-gap may not sound impressive, but given the fact that only a limited number of firms in Denmark are governed by this legislation the effect is significant. We can even prove the effect amongst firms, that were not required to provide gender segregated pay-statistics. We know now that wage-transparency works and it is a measure that can be applied nationally as well as internationally.”*⁵⁵

Kritiken mot den danska lagstiftningen har samtidigt varit omfattande. Underlaget finns i den dokumentation som ligger till grund för denna rapport och som presenterats i avsnitt 2.

Begränsat genomslag för lagstiftningen

Av 2009 års utvärdering framgår att enbart mellan en fjärdedel och en tredjedel av de verksamheter som omfattades av lagkravet hade upprättat könsuppdelad lönestatistik eller en likalöneredogörelse. Av dessa verksamheter ansåg enbart 15 procent att lagkravet hade medfört ny kunskap om könsrelaterade löneskillnader. En central kritikpunkt av lagen är att 10/10 kriteriet gör det svårt att över huvud taget finna grupper av arbetstagare för lönejämförelse inom den egna verksamheten. Detta hänger i sin tur samman med att arbetsmarknaden är starkt könssegregerad.

Begränsad dialog eller involvering av fackliga företrädare

I 2009 års utvärdering konstateras att dialogen med fackliga representanter inte synes ha ägt rum eller ha varit bristfällig i cirka en tredjedel av verksamheterna. Övriga anställda fick i ännu lägre grad del av informationen. Kritik har även riktats mot att den statistik som presenterats har upplevts som svårtolkad. Detta har i sin tur ett samband med bristande kunskaper hos arbetstagarrepresentanterna om grunderna för lönesättningen, eftersom även den informationen i många fall brister i transparens.

Avsaknad av enhetlig statistik och användning av olika lönebegrepp

I de fall statistiken erhålls direkt från *Dansk statistik* tillämpas ett könsneutralt lönebegrepp utifrån en standardberäknad timförtjänst. Reglerna öppnar däremot upp för att enskilda verksamheter kan använda sig av alternativa lönebegrepp, exempelvis som lön per presterad timme.⁵⁶

Likvärdigt arbete ignoreras

Kravet på lönerapportering samt den återkoppling som erhålls baseras på DISCO-koder. Systemet är en nationellt fastställd nomenklatur, vilken inte har som syfte att identifiera likvärdiga arbeten på verksamhetsnivå. Till skillnad från det isländska systemet, som utgår från klassificeringar på verksamhetsnivå utifrån EU-rättens begreppspar lika och likvärdigt arbete, saknar den danska proceduren i regel information om vilka arbeten som bedöms vara likvärdiga. Därutöver finns en

⁵⁵ https://news.ku.dk/all_news/2018/12/wage-transparency-works/, se även Bennedsen m.fl. (2019).

⁵⁶ Bjørst (2019), s. 15.

facklig kritik som handlar om lagstiftningens begränsade möjligheter att komma till rätta med så kallad värdediskriminering mellan olika yrken eller branscher:

*”Det egentlige arbejde med at skaffe lige løn til kvinder og mænd med samme arbejde eller med arbejde af samme værdi ligger langt ud over denne lovs formål.”*⁵⁷

Bristande transparens ur den enskilde arbejdstagarens perspektiv

Enskilda arbetstagares perspektiv lyfts särskilt fram i IfM:s rapport från år 2017. I Danmark är drygt 1/3 av landets arbetstagare inte fackligt organiserade.⁵⁸ Rapporten sammanfattas med fem rekommendationer om åtgärder och där samtliga punkter knyter an till behovet av större transparens kring lönesättning utifrån ett individperspektiv:⁵⁹

- 1) Större öppenhet kring lön på arbetsplatser.
- 2) Anställda behöver mer kunskap om sina rättigheter.
- 3) Informationen om likalönestatistiken som hänger samman med kraven i 5a § når inte fram till anställda.
- 4) Anställda behöver bättre kunskap om aktuell lönebild innan och efter lönerrevisioner och bättre information om kriterier eller grunderna för lönesättningen.
- 5) Bättre information till anställda om samspelet mellan lagstiftning om data- och integritetsskydd i förhållande till *Ligelønslovens* rätt till löneuppgifter.

Lönerapportering som betungande pålaga för arbetsgivaren

Arbetsgivarsidan har haft permanenta invändningar såväl mot lagstiftningen om statistikinsamling som mot innehållet i 5a §. Argumentationen om att regelverket upplevs som onödigt betungande har varit framgångsrik på så vis att föreslagna skärpningar av *Ligelønsloven* inte fått genomslag. Noterbart är att önskemål om lättnader av kravet på lönerapportering enligt statistiklagen inte fått gehör trots skiftande regeringsunderlag.

I skriftväxlingen med artikelförfattaren till [Løngab. Årsag til ulighed men også nøgle til ligestilling](#)

och som representerar Teknisk Landsforbund beskrivs organisationens erfarenheter avseende regelbördan som följer av *Ligelønslovens* 5a § från ett kompletterande perspektiv:

*”Den administrative belastning for virksomheden ved ordningen er at modtage et brev i virksomhedens elektroniske postkasse og eventuelt tage en dialog med medarbejderen om statistikken. Det sidste halter det med.”*⁶⁰

8.5 Lagstiftning om certifiering av arbetet för jämställda löner i Sverige?

En fråga som ingår i uppdraget är om den isländska lönecertifieringslagstiftningen, eller delar av den, skulle kunna utvecklas och anpassas för att tillämpas i Sverige samt att bedöma vilka resultat och

⁵⁷ Holt och Larsen (2011), s 32.

⁵⁸ Medlingsinstitutet (2020) redovisar på s. 172 den fackliga organisationsgraden i 31 länder.

⁵⁹ Warming och Precht (2017) s. 7.

⁶⁰ Skriftväxling med Byrial Bjørst december 2020.

konsekvenser det i så fall skulle få. I uppdraget ingår även att diskutera den isländska certifieringsmodellen i relation till ett möjligt system för frivillig jämställdhetscertifiering.

Specifika grundförutsättningar

En viktig förklaring till den isländska modellens framgång torde hänga samman med att arbetsmarkandes parter från första början varit delaktiga i processen med att utveckla *ÍST 85*. Därutöver har specifika historiska och politiska omständigheter haft en avgörande betydelse då den frivilliga standarden kom att länkas samman med tvingande bestämmelser i jämställdhetslagen. En tredje faktor som sannolikt haft betydelse är att kretsen av involverade parter på Island är tämligen begränsad. På hela Island bor inte mer än cirka 364 000 invånare vilket motsvarar folkmängden i Jönköpings län. Island är därmed ett samhälle med ovanligt korta kommunikationsvägar. Sammantaget skiljer sig grundförutsättningarna på en rad avgörande punkter för att den isländska modellen på ett enkelt sätt skulle kunna appliceras på svensk arbetsmarknad.

Certifieringsordningar ur ett managementperspektiv

Utifrån dagens kunskapsläge finns det enbart möjligheter att dra slutsatser av tillämpning av *ÍST 85* i form av frivillig standard. Av den tillgängliga dokumentationen framgår att denna väg har utnyttjats i ytterst blygsam omfattning. De isländska erfarenheterna ger därmed inte stöd för argument om att en frivillig certifieringsmodell skulle vara värdefull för att driva på utvecklingen mot jämställda löner utifrån *best practice* metoden och mottot att det är lönsamt att arbeta för jämställdhet. Det finns visserligen forskning som visar på positiva samband mellan jämställdhet och lönsamhet ur ett organisationsperspektiv, men sådana argument synes inte haft nämnvärd inverkan då isländska arbetsgivare under åren 2012-2018 visat ringa intresse för att erhålla ett jämställdhetscertifikat.

Som tidigare beskrivits finns i Sverige ett omfattande utbud av frivilliga certifieringsordningar relaterade till förebyggande åtaganden kring arbetsmiljö eller olika diskrimineringsgrunder. Winnets certifieringsordning exemplifierar en modell som utvecklats med skattemedel. Inom ramen för denna samarbetsorganisation för lokala och regionala resurscentra utbildades ett rikstäckande nätverk av personer för att kunna genomföra granskningar enligt certifieringsordningen.⁶¹ Ändrade prioriteringar i den nationella jämställdhetspolitiken har bidragit till att denna påbörjade verksamhet kommit att avvecklas. Oavsett om de i rapporten angivna certifieringsordningarna inkluderar ett ackrediteringsförfarande eller ej, är det inte känt att sådana frivilliga förfaranden fått någon nämnvärd spridning.

Centrala kritikpunkter från arbetsmarknadens parter

Det finns ingen dokumentation som tyder på att utvecklingen av ett alternativt regleringssystem rörande arbetsmiljöfrågor, i form av en ISO anpassad certifieringsordning, uppkommit utifrån ett dokumenterat missnöje med Arbetsmiljöverkets sätt att bedriva tillsyn. På så vis skiljer sig förhållandena mellan området arbetsmiljö och området aktiva åtgärder i allmänhet och temat lönekartläggning i synnerhet. Uppdraget om att reflektera över isländska och danska erfarenheter har sin grund i en omfattande kritik relaterad till lönekartlägningsbestämmelserna i sig eller deras tillämpning. Kritiken från fackliga organisationer riktar sig i princip inte mot det materiella innehållet i lagstiftningen. I centrum står snarare DO:s förändring av tillsynsmetoder jämfört med tillsynen som bedrevs av JämO under perioden 2001-2008. Därav följer även återupprepade krav på

⁶¹ [Winnets jämställdhetscertifiering 2013-2015, slutrapport](#), Laurusson (2015).

semidispositivitet med syfte att koppla bort DO från tillsynen av arbetsmarknaden, det vill säga den del som täcks av kollektivavtal.

Från arbetsgivarhåll har framför allt Svenskt Näringsliv och Arbetsgivarverket uttryckt kritik mot lönekartlägningsbestämmelserna, eftersom organisationerna upplever att lagregleringen leder till ett dubbelarbete i förhållande till de processer som beskrivs i kollektivavtalen om lön. Särskilt besvärande upplevs hanteringen av begreppet likvärdigt arbete.

Problemen i samspelet mellan lagstiftning och kollektivavtal har analyserats i tidskriften *Arbetsmarknad & Arbetsliv* 3/2004.⁶² I artikeln beskrivs hur löner i Sverige hanteras i två parallella system. Lönekartlägningsbestämmelserna har som syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader vid lika och likvärdigt arbete utifrån ett samverkans- och mänskliga rättighetsperspektiv. Kollektivavtalssystem bygger på att löner bestäms till följd av förhandlingar, ytterst utifrån ett konfliktperspektiv. För att underlätta samspelet mellan dessa två olika perspektiv framstår inte modellen med en *managementstandard* som ett övertygande alternativ. Anledningen är att *IST 85* i sin grundmodell fråntar arbetstagarnas representanter en central roll i samverkansprocessen som följer av de svenska bestämmelserna. Fackliga organisationens möjlighet till insyn och delaktighet är istället avhängig av arbetsgivarens vilja att teckna en särskild överenskommelse.

Ytterligare skäl som talare emot att fokus i jämställdhetsfrågor riktas mot utvecklandet av en ny certifieringsordning är det faktum att certifieringsmodellen i arbetsmiljöfrågor inte väckt nämnvärt intresse vare sig från arbetsgivarhåll eller från fackligt håll. Denna slutsats gäller oavsett om en framtida jämställdhetscertifiering skulle vara frivillig eller obligatorisk och utgöra en ersättning för nuvarande lönekartlägningsbestämmelser.

Likalöneprincipens efterlevnad och tillsynsmyndighetens behov av stödjande aktörer

När det gäller frivillig jämställdhetscertifiering av verksamheter finns ett färdigt lagförslag sedan år 2002.⁶³ En särskild poäng med detta lagförslag var att vissa verksamheter som inte omfattas av krav på aktiva åtgärder, som exempelvis föreningslivet, skulle ges möjlighet till certifiering. Krav på certifikat skulle i sin tur kunna användas vid tilldelning av föreningsbidrag eller liknande.⁶⁴ I övrigt var kraven i certifieringsordningen i princip en blåkopia av gällande bestämmelser om aktiva åtgärder. Det tänkta mervärdet med ett certifikat var att en oberoende granskare skulle intyga att arbetsgivaren årligen verkligen levde upp till lagens krav. På så vis skulle en rad granskningar genomföras oberoende av tillsynsmyndighetens prioritering av sina resurser.

Lagstiftaren hade dock redan valt en annan väg. För att fylla ut ombudsmannens begränsade möjligheter till att utöva tillsyn infördes år 2001 en särskild övervakande funktion för fackliga organisationer. Vid bristande laglydnad har central facklig organisation möjlighet att hos Nämnden mot diskriminering ansöka om ett vitesföreläggande.⁶⁵ Orsakerna till att denna kontrollfunktion inte har levt upp till lagstiftarens förväntning har varit föremål för utredning. I betänkandet SOU 2020:79 presenteras ett antal förslag som syftar till förbättrad effektivitet på just denna punkt. Givet att dessa förslagna lagändringar genomförs, och att fackliga organisationer gör bruk av det handlingsutrymme de själva begärt att få, faller ett bärande argument i 2002 års utredning till förmån för en frivillig certifieringsordning, nämligen behovet av intyg om att befintlig lagstiftning efterlevs.

⁶² Se vidare i artikeln [Samverkan och lönekartläggning](#) – en rättsutveckling, Fransson och Stüber (2004).

⁶³ Se SOU 2002:30 Märk-värdig jämställdhet.

⁶⁴ SOU 2002:30, s. 359.

⁶⁵ Detta framgår av diskrimineringslagens 4 kap. 5 §.

När det gäller system för certifiering relaterade till jämställdhet-, mångfald-, mens- eller HBTQI frågor och där myndigheter inte tilldelas någon kontrollfunktion, ger inte de isländska eller de danska erfarenheterna specifika argument till att föreslå regleringar. Det bör såldes även fortsättningsvis vara upp till varje arbetsgivare att avgöra om en konsultfirma levererar övertygande argument om att just deras tjänster ger ett mervärde i förhållande till det stöd som den egna arbetsgivarorganisationen eller en statlig tillsyns- och främjandemyndighet har att erbjuda.

Tillsynens funktion av ömsesidig lärandeprocess

En helt annan aspekt av den isländska regleringsmodellen har att göra med de nationella MR-myndigheternas olika funktioner eller uppgifter i samband med sina tillsynsuppdrag.⁶⁶ På två områden har svenska DO och isländska *Center of Gender Equality* liknande funktioner i förhållande till bestämmelser om lönekartläggning. Båda myndigheterna har en övervakande funktion för att lagen ska efterlevas samt att denna tillsyn kan kombineras med tvångsmedel som förelägganden och vite. Båda myndigheterna har även ett ansvar för att genomföra informations- och utbildningsinsatser. På en avgörande punkt skiljer sig dock tillsynsmyndigheternas uppdrag. Själva hantverket med att granska lönekartläggningar görs på Island av ackrediterade tredjepartsorgan. Den svenska lagstiftningen tilldelar DO:s utredare uppgiften att granska arbetsgivares lönekartläggningar. Granskningsarbetet inleds i regel i form av en skriftlig anmodan om att inkomma med viss dokumentation. Men därefter har ärendehandläggningen långt ifrån karaktären av en envägskommunikation. Tvärt om resulterar tillsynsinsatser många gånger i en ömsesidig lärandeprocess. Efter att ha granskat några hundra lönekartläggningar får en myndighetsutredare viktig information om olika branschers specifika särdrag relaterade till frågor som personalsammansättning eller anställningsformer. Utredaren erhåller kännedom om skillnader mellan olika typer av kollektivavtal avseende lön samt deras praktiska tillämpning. Vidare ges inblickar i förekommande HR-verktyg för lönehantering. DO:s utredare ges därmed möjlighet att erhålla värdefulla kunskaper om den vardag där löner hanteras och förhandlas. En sådan kunskap är av största vikt för att bygga upp legitimiteten hos en tillsynsmyndighet. Kunskapen bidrar även till att tillsynsmyndighetens utbildningar blir mer träffsäkra genom att begreppen lika och likvärdigt arbete kan relateras till närliggande regleringar i form av kollektivavtal, förekommande system med befattningsnomenklaturer eller till de vanligast förekommande konsultverktygen för löneanalys.

Slutsatser avseende tänkbara certifieringsmodeller

Slutsatserna i detta avsnitt leder fram till att det saknas bärande argument för att med skattemedel utveckla ett nytt certifieringsförfarande för jämställda löner, oavsett om reglerna skulle göras frivilliga eller obligatoriska. Skulle det i Sverige inte funnits något etablerat system för att främja jämställda löner på verksamhetsnivå, hade slutsatsen blivit en annan. Därmed skiljer sig situationen i dagens Sverige jämfört med förhållandena på Island under början av 2000-talet då *ÍST 85* började utvecklas. Den isländska standarden representerar därför ett alternativt vägval i förhållande till de likartade lönekartlägningsmodeller som följer av finsk, norsk och svensk lagstiftning. På Island finns inga lönekartlägningsbestämmelser utöver hänvisningen till standarden *ÍST 85* i den isländska jämställdhetslagen.

Winnet har en modell som utvecklingsmässigt kommit längre än förslaget om certifiering av verksamheter i 2002 års utredning. Winnets förfarande prövades i olika verksamheter under åren

⁶⁶ Om innebörden av begreppet MR-myndighet (mänskliga rättigheter), se närmare Ds 2019:4, Förslag till en nationell institution för mänskliga rättigheter.

2013-2015.⁶⁷ Winnets certifieringsordning bygger på frivillighet och har stora likheter med förslaget i 2002 års utredning. I båda modellerna utgör bestämmelserna om aktiva åtgärder ett baskrav. Båda modellerna har därutöver krav avseende den granskade verksamhetens externa kontakter eller ageranden, utifrån ett genusperspektiv. Winnet modellen skiljer sig i förhållande till såväl ÍST 85 som till den förslagna certifieringsordningen i SOU 2002:30. I Winnets certifieringsordning saknas kopplingen till ett nationellt ackrediteringsorgan.

9 Förslag till utveckling och anpassning för tillämpning i Sverige

9.1 Samspelet mellan lönekartläggning, kollektivavtal och SSYK

Kravet på lönetransparens och utvecklingstendenser i svenska kollektivavtal

Kraven på ökad *pay-transparency* är en utveckling som kan iakttas såväl på EU-nivå som inom andra delar av den anglosaxiska världen.⁶⁸ Ett ökat fokus på transparens utifrån ett individperspektiv måste även förstås utifrån en allmänt låg facklig organisationsgrad. Normen inom EU avviker på denna punkt från situationen i de nordiska länderna.⁶⁹ Som tidigare redovisats har Business Europe uttryckt en avvisande inställning till EU-kommissionens initiativ. Denna hållning kan förefalla som given då krav på lönetransparens, i kombination med krav på att lönesättning ska ske på sakliga grunder, kan framstå som en begränsning av arbetsgivarens rätt att leda och fördela arbetet.⁷⁰

Förhållandena på svensk arbetsmarknad skiljer sig dock på en rad områden från situationen i andra europeiska länder inklusive länder som Norge och Island. I Sverige fastställs mindre än tio procent av anställdas löner i form av tariffer som ett resultat av förhandlingar på central nivå.⁷¹ Normen i Sverige är att löner inte bara fastställs på lokal nivå, utan även att kriterierna för lönesättning definieras på lokal nivå. Kollektivavtalen på förbunds nivå ger generella anvisningar för en fungerande lönebildning på lokal nivå. I dessa löneavtal på förbunds nivå finns återkommande och likalydande skrivningar med innebörd att lokala parter (alternativt arbetsgivaren ensidigt) har att utarbeta en lönepolitik som närmare preciserar grunderna för lönesättningen. Dessa lokala kriterier ska som regel relatera till kraven i arbetet, individens förmåga och skicklighet samt till svårigheter att bibehålla och rekrytera personal. I denna individcentrerade modell vars utveckling drivits på av organisationer som Svenskt Näringsliv och Arbetsgivarverket, finns ett inbyggt krav på hög transparens utifrån ett individperspektiv. Medan diskrimineringsrättens utveckling medfört krav på att löner ska kunna motiveras sakligt relaterat till olika diskrimineringsgrunder, är de statliga RALS avtalen ett uttryck för att dagens modeller för individuell lönesättning visar på en utveckling mot ett generellt saklighetskrav:⁷²

”För att den individuella lönesättningen ska ha legitimitet måste lönepolitiken utformas och tillämpas sått att den inte medför osakliga löneskillnader”.⁷³

”En arbetstagares lön ska bestämmas utifrån sakliga grunder såsom ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna, samt arbetstagarens

⁶⁷ [Winnet jämställdhetscertifiering 2013-2015, slutrapport](#), Laurusson (2015).

⁶⁸ Se exempelvis bilaga 2 i [Jämställda löner – ett erfarenhetsutbyte](#), Stüber (2018).

⁶⁹ Medlingsinstitutet (2020) s. 172.

⁷⁰ Frågan om saklig grund vid lönesättning diskuteras närmare i *Lönekartläggning och marknadsbegreppet*, Stüber (2007).

⁷¹ Medlingsinstitutet (2020), s. 190.

⁷² Se Medlingsinstitutet (2008), s. 14 samt 164 ff.

⁷³ Arbetsgivarverket, Lönen som styrmedel, s. 19.

skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetsmålen (...) Varje medarbetare ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad han eller hon kan göra för att påverka sin lön".⁷⁴

För att den på svensk arbetsmarknad dominerande modellen för individuella lönesättning ska uppnå sitt syfte krävs ett stort mått av transparens vad gäller lönekriteriernas utformning samt deras tillämpning. Detta är åtminstone i teorin en grundförutsättning för att lönen ska fungera som arbetsgivarens främsta styrmedel. I studien [Anställdas syn på lön, motivation och prestation](#), som finansierats av Svenskt Näringsliv, understryks att upplevelsen av en rättvis, legitim och transparent lönesättning är viktigare för trivsel och motivation på jobbet än lönen som sådan. Problematiskt nog, enligt studien, uppger en tredjedel av de som haft lönesamtal att de inte förstått hur chefen bedömt deras insats.⁷⁵ Krav på hög transparens kombinerat med en lönesättning som sakligt ska kunna motiveras utgör således redan idag en etablerad del i förekommande kollektivavtal om lön på svensk arbetsmarknad.

Sammanfattningsvis innehåller den svenska kollektivavtalsmodellen, med sitt starka fokus på individuell prestationsbedömning, särskilda incitament för att förstärka transparensen ur ett individperspektiv. Om inte grunderna för lönesättningen och lönekriteriernas tillämpning är tydliga och begripliga motverkas själva idén med att lönen ska fungera som arbetsgivarens viktigaste styrmedel.

Arbetsgivarorganisationers invändning om dubbelarbete och två parallella processer

Den främsta invändningen mot olika former av *pay transparency*, och där lönekartlägningsbestämmelserna representerar den hittills praktiserade svenska varianten, bygger på en etablerad missuppfattning om att lönekollektivavtalen och lönekartlägningsbestämmelserna beskriver processer som inte är förenliga med varandra.

Givet att lönesättningen i första hand ska relateras till begreppen "vad" (kraven i arbetet) och "hur" (individens förmåga och skicklighet) finns det ingen motsättning mellan, å ena sidan förekommande kollektivavtal som bygger på lokal lönebildning och individuell lönesättning, och å andra sidan diskrimineringslagens lönekartlägningsbestämmelser. Kollektivavtalen på förbunds nivå förutsätter i regel att arbetsgivare har en dokumenterad lönepolitik. Av en sådan dokumentation bör det framgå utifrån vilka grunder eller ställningstaganden kraven för olika arbeten bedöms, värderas och hanteras lönemässigt. Därmed kommer en arbetsgivare i praktiken även att göra ett ställningstagande till *vilka arbeten som anses vara likvärdiga*. Själva syftet med en lönepolitik är att den ska uttrycka organisationens eftersträvade lönebild för förekommande arbeten. Lönepolitiken ska exempelvis kunna tjäna som vägledning så att nyanställda inplaceras på en för organisationen anpassad lönenivå. En lönepolitik har i regel som uppgift att beskriva inom vilka lönespann olika grupper av (likvärdiga) arbeten förväntas ligga. Därutöver bör även lönepolitiken kunna precisera lönekriterier, samt deras tillämpning, för att *differentiera lönen vid lika arbeten*. Saklighetskravet i lönekartlägningsbestämmelserna innebär således inte att alla arbeten av lika värde ska ha samma lön, utan att lönen ska vara saklig utifrån de lokala lönekriterierna som tillämpas. Givet att det finns kriterier för individuell prestationsbedömning ska tillämpningen av dessa kriterier kunna förklara lönespridningen inom ett visst (lika)arbete. Om lönekartlägningsbestämmelserna tillämpas på ett korrekt sätt i det moment som handlar om att analysera en viss lönestruktur, måste således hänsyn tas både till svårighetsgraden av ett arbete (oavsett vem som utför arbetet) och hur detta arbete utförs (av enskilda anställda).

⁷⁴ RALS 2020-2023, 5 §.

⁷⁵ Falkenberg, Nordgren, Malmrud, Hellgren och Sverke, (2018).

Invändningen i form av att hanteringen av begreppet likvärdigt arbete leder till dubbelarbete är förståelig, men av ett helt annat skäl. Orsaken till detta hänger i regel samman med arbetsgivares författningsreglerade statistikskyldighet.⁷⁶ På ett likartat sätt, som det beskrivna systemet i Danmark, har svenska arbetsgivare en skyldighet att klassificera förekommande arbeten i förhållande till centraliserade befattningsnomenklaturer som är kopplade till Svensk standard för yrkesklassificering (SSYK).⁷⁷ Inplaceringen av olika arbeten till en viss kod sker ofta via branschanpassade varianter som exempelvis BESTA⁷⁸ inom staten eller AID⁷⁹ inom kommuner och regioner. SSYK är uppbyggt kring olika yrkesområden (1-siffer nivå), huvudgrupper (2-siffer nivå), yrkesgrupper (3-siffer nivå) och undergrupper (4-siffer nivå).

Tillämpningen av begreppet krav i arbetet för att kunna definiera vilka arbeten som är likvärdiga enligt diskrimineringslagen (DL) och tillämpningen av begreppet krav i arbetet för indelning relaterad till SSYK, skiljer sig åt på en rad avgörande punkter:

- Begreppet arbete i DL och dess närmare bestämning i lagförarbeten är inte liktydigt eller avstämt med definitionen av arbete i SCB:s vägledning till SSYK 2012.⁸⁰ (se närmare i prop. 1999/2000:143). De olika definitionerna ligger dock relativt nära varandra.
- Arbeten som har samma grupperingsnivå inom SSYK-relaterade system tillåts i regel representera en större spännvidd jämfört med indelningen i lika och likvärdiga arbeten. Således kan arbeten med en och samma SSYK-relaterade grupperingsnivå vid en efterföljande lönekartläggning bedömas ligga på olika kravnivåer. Det är inte ovanligt att det vid arbetet med en lönekartläggning identifieras fler kravnivåer än de nivåer som SSYK-systemet är uppbyggt på.⁸¹
- En annan skillnad mellan de två systemen, eller regelverken, är att DL förutsätter att artschilda arbeten ska kunna jämföras. En bedömning av arbetets krav enligt DL görs således faktor för faktor, dvs. samtliga arbeten hos en arbetsgivare bedöms (eller poängsätts) avseende krav på utbildning, därefter bedöms samtliga arbeten avseende krav på yrkeserfarenhet, därefter samtliga arbeten relaterat till kraven på ansvar osv. På så vis används samma bedömningsskala för samtliga hos arbetsgivaren förekommande arbeten. SSYK-systemet har däremot inte någon inbyggd kompatibilitet mellan olika yrkesgrupper. Diskrimineringslagen bygger således på en horisontell jämförelse, faktor för faktor, på verksamhetsnivå. SSYK systemet bygger på en vertikal jämförelse inom ett system med yrkesområden, huvudgrupper och yrkesgrupper relaterad till en enhetlig riksomfattande skala.

⁷⁶ Se närmare i förordning (2001:100) om den officiella statistiken samt i Medlingsinstitutets dokument med kvalitetsdeklarationer avseende lönestrukturstatistik för olika samhällssektorer och i dokument som beskriver framställningen av statistiken för olika samhällssektorer.

⁷⁷ <https://www.scb.se/dokumentation/klassifikationer-och-standarder/standard-for-svensk-yrkesklassificering-ssyk/>.

⁷⁸ <https://www.arbetsgivarverket.se/besta/>.

⁷⁹ <https://skr.se/arbetsgivarekollektivavtal/lonebildning/arbetsidentifikationaid.157.html>.

⁸⁰ Jämför prop. 1999/2000:143 s. 70 och meddelanden i samordningsfrågor för Sveriges officiella statistik (MIS) 2012-1, s. 13.

⁸¹ Se exempelvis BESTA-vägen 2019, s. 3-4. Där anges att systemet inte är konstruerat för att göra jämförelser över arbetsområdesgränser vad gäller likvärdiga arbeten. I handboken för kodning enligt AID-systemet (2020) framgår att "AID inte är avsett för att identifiera lika och likvärdiga arbeten. AID behöver i så fall kompletteras" (s. 4).

- Ytterligare en skillnad mellan de två olika systemen för att bedöma krav i arbetet är att SSYK-systemet utgår från en mall som ska kunna vara tillämplig för samtliga arbetsgivare i hela landet. Det är således frågan om ett *top-down* system. Lönekartläggningsbestämmelserna bygger på en motsatt logik, dvs. *bottom-up*. Vilka arbeten som är lika och likvärdiga har sin grund i den enskilda arbetsgivarens lönepolitiska ställningstaganden och den specifika organisationsstrukturen.

Vägar som pekar ut lösningar

Mot bakgrund av att Sverige har ett system där den lokala lönebildningen är helt dominerande är möjligheterna till att finna lösningar för ett bättre samspel mellan lönekartläggningsbestämmelserna och kollektivavtalssystemet särskilt gynnsamma, jämfört med länder som i hög grad tillämpar tariffsystem, där individuella lönenivåer definieras i kollektivavtal som gäller för en hel bransch. Som huvudregel sammanfaller i Sverige arbetsgivarens ansvar för att lönesättningen inte ska vara könsdiskriminerande med den faktiska nivån där löner definieras. Transportsektorn utgör det främsta undantaget. Där krävs således särlösningar för att hantera könsrelaterade löneskillnader som identifieras på företagsnivå, men som har sin grund i tillämpningen av centrala lönetariffer.⁸²

Lönekollektivavtal som bygger på lokal lönebildning och som kräver att lönekriterier definieras lokalt sammanfaller metodmässigt med den metod som lönekartläggningsbestämmelserna anvisar. Vägar för ett förbättrat samspel med SSYK-systemets centralstyrda befattningsnomenklaturer är att börja med utarbetandet av tydliga lönekriterier och en tydlig lönepolitik. Detta arbete behöver ske parallellt med att identifiera vilka arbeten som förekommer (lika arbeten) och vilka arbeten som krävligt ligger på samma nivå eller på olika nivåer (likvärdiga arbeten). Därefter bör överväganden göras hur de unika förutsättningarna på just den arbetsplatsen bäst kan klassificeras i enlighet med SSYK-systemets mer grovkalibriga raster. Med andra ord rekommenderas en *bottom-up* metod där inplacering i SSYK-koder utgör det sista ledet.

Förklaringen till arbetsgivarorganisationernas bekymmer med dubbelarbete hänger även samman med att systemet med centrala befattningsnomenklaturer är betydligt mer etablerat än begreppen lika och likvärdigt arbete. Det bör noteras att rapporteringskravet relaterat till SSYK, eller olika branschanpassade varianter, är striktare inom offentlig sektor än inom privat sektor. I dagsläget finns stora variationer avseende branschanpassade vägledning för att hantera begreppen lika och likvärdigt arbete. Från industrisektorn liksom från finanssektorn finns rapporter som visar att parterna mycket väl kunnat hantera nämnda utmaningar.⁸³

En annan omdiskuterad fråga har utmynnat i intressanta lösningar på kollektivavtalsnivå. Det handlar om att hänvisningar till "marknaden", eller svårigheter med att rekrytera och behålla personal, inte ska kunna användas som en bekväm bakdörr för arbetsgivare som är motvilliga till att förändra befintliga lönestrukturer. I fotnoten refereras till ett konkret exempel från industrisektorn.⁸⁴

Sammanfattningsvis är det angeläget att lokala parter blir uppmärksammade på att begreppet "krav i arbetet" kan tolkas på olika sätt och att begreppet har sin utgångspunkt i två regelverk med helt olika syften, statistikförordningen och diskrimineringslagen. Som tidigare beskrivits har Medlingsinstitutet observerat ett samband mellan benägenheten hos arbetsmarknadens parter att genomföra

⁸² Stüber (2011), *Hur löneavtalen ser ut samt uppfattas och tillämpas av parterna*.

⁸³ Två exempel: Industrirådets broschyr *Diskriminering och likabehandling*. I kollektivavtalet mellan Finansförbundet och Bankernas arbetsgivarorganisation från 1 januari 2015 har parterna enats om att särskilt fortsätta och komplettera ett arbete kring lika lön för likvärdigt arbete. Den partsgemensamma satsningen drivs som ett projekt under namnet Lika lön.

⁸⁴ Se partsgemensam kommentar till [Teknikavtalet - IF Metall 2013-2016](#). Se även Stüber (2007).

aktiviteter för att förbättra samspelet mellan lagstiftning och kollektivavtal och effektiviteten eller intensiteten i ombudsmannens tillsyn av lönekartläggningsbestämmelserna.⁸⁵ Därför skulle det vara angeläget att precisera formerna för hur tillsynen bedrivs. Ett syfte med en sådan förändring skulle vara att stärka kontinuiteten samt att göra tillsynen mer förutsägbar. Ett annat syfte skulle vara att förstärka kompetensen hos tillsynsmyndigheten om de olika branschspecifika förutsättningarna som råder på den svenska arbetsmarknaden.

9.2 Likvärdigt arbete ur ett Agenda 2030 perspektiv

Det föregående avsnittet har i hög grad kretsat kring begreppet likvärdigt arbete på verksamhetsnivå. Frågan om likvärdigt arbete aktualiseras även utifrån Sveriges åtaganden i förhållande till Agenda 2030. Den 7 oktober 2019 uppmärksammade författaren till denna rapport en av de ansvariga till SCB:s publikation [Genomförandet av Agenda 2030 i Sverige - statistisk lägesbild 2019](#) om en felaktighet, eller missuppfattning, kopplad till temat likvärdigt arbete. Därefter har SCB:s rapport reviderats. Senaste version är daterad 23 mars 2020. Den felaktighet som föranledde ett påpekande kvarstår. Problemet i sammanhanget är att SCB:s rapport ger sken av att Medlingsinstitutet utarbetat en indikator som på nationell nivå beskriver löneskillnader vid likvärdigt arbetet.

Felaktigheten i SCB rapporten är på sidan 156 i den år 2020 reviderade rapportversionen. Det handlar om punkt 8.5 och där det angivna delmålet har följande lydelse: "Senast 2030 uppnå full och produktiv sysselsättning med anständiga arbetsvillkor för alla kvinnor och män, inklusive ungdomar och personer med funktionsnedsättning, samt lika lön för likvärdigt arbete." SCB anger felaktigt under punkt 8.5.1 att relevant indikator i sammanhanget är "Genomsnittlig timlön för kvinnliga och manliga anställda". Denna indikator, vilken Medlingsinstitutet ansvarar för, ger en ungefärlig uppskattning om löneskillnader vid *lika arbete*, närmare bestämt löneskillnader relaterade till arbeten som klassificerats enligt SSYK (Svensk standard för yrkesklassificering). SCB har således inte förstått innebörden av begreppen lika och likvärdigt arbete samt begreppens praktiska tillämpning.

Konsultgruppen Lönelotsarna, som består av före detta anställda från SCB och JämO, har under åren 2017-2020 publicerat fem rapporter som syftar till att synliggöra så kallad värdediskriminering, dvs. löneskillnader utifrån begreppet likvärdigt arbete på nationell nivå.⁸⁶ Det är den nivå som Sveriges statistiska åtaganden i förhållande till Agenda 2030 handlar om. Mot denna bakgrund förefaller det som ändamålsenligt att det tillsätts en arbetsgrupp som bland annat involverar SCB, Medlingsinstitutet och representanter från konsultgruppen för att finna lösningar i hanteringen av begreppet likvärdigt arbete. Utgångspunkten utgör det makroperspektiv som ligger till grund för att utveckla en indikator som är koppad till det ovan beskrivna delmålet i Agenda 2030. Frågor om förekomsten av olika lönebegrepp skulle kunna belysas i ett sådant sammanhang.

9.3 Förstärkningar av rättigheter ur ett individperspektiv

För att stärka rätten till *pay-transparency* ur ett individperspektiv kan den norska *likestillings- og diskrimineringsloven* tjäna som ett intressant exempel. Bestämmelser i 31 och 32 §§ innebär att en arbets sökande eller en arbetstagare ges möjligheter till insyn som saknas i svensk rätt. Möjligheten till motsvarande insyn i diskrimineringslagen ges enbart till arbetstagarrepresentanter som samverkar i arbetet med lönekartläggning eller till DO.

⁸⁵ Medlingsinstitutet (2008), s. 177.

⁸⁶ Se www.lonelotsarna.se.

9.4 Avslutande ord

Ett centralt uppdrag har varit att presentera ett underlag som ger en bild av *pay-transparency* regler och deras tillämpning i våra nordiska grannländer. Det finns en gemensam nämnare i de bestämmelser som presenteras i rapporten. Samtliga är ett uttryck för ambitionen att sluta lönegapet mellan kvinnor och män, dock även i kombination med en rad andra åtgärder. Inledningen till en av de texter som använts som underlag för denna rapport ger en god sammanfattning av innebörden i denna ambition:

Løngabet har direkte indflydelse på kvinder og mænds muligheder - ikke blot i dagligdagen, når vi køber ind, men også når vi køber hus, når vi vælger om vi vil leve alene gå ind i et parforhold eller forblive i et forhold. Løngabet påvirker pars beslutninger om, hvem der skal tage orlov med børnene eller hvilken af vores karrierer, der skal have forrang. Løngabet medfører også forskel i vores muligheder, når vi går på pension. Løngabet er ikke blot et udtryk for uligheden i mænds og kvinders indtægt. Løngabet er også i sig selv en årsag til ulighed i alle livets forhold. Forbedring af ligheden mellem mænd og kvinder forudsætter en mindsning af løngabet. Det afgørende er ikke, om løngabet er ulovligt eller om det er forklaret eller uforklaret. Det afgørende er, at det bliver lukket.⁸⁷

10 Källförteckning och författarpresentation

Artiklar, litteratur, rapporter (hänvisningar i bilaga 1 ingår ej i denna sammanställning)

Arbetsgivarverket (2010), *Lönen som styrmedel*.

Arbetsgivarverket, *BESTA*, <https://www.arbetsgivarverket.se/besta/>, status december 2020.

Arbetsgivarverket, *BESTA-vägen 2019*,
<https://partsradet.se/arbetsomraden/lonebildning/metodstodet-besta-vagen/>.

Bennedsen, Morten, Simintzi, Elena, Tsoutsoura, Margarita och Wolfenzon, Daniel (2019) *Do Firms Respond to Gender Pay Gap Transparency?*, National Bureau of Economic Research, Cambridge, MA. En sammanfattning av rapporten: https://news.ku.dk/all_news/2018/12/wage-transparency-works/

Bjørst, Byrial Rastad (2019) *Løngab. Årsag til ulighed men også nøgle til ligestilling*, HR Jura Magasinet 14/2019.

Bufdir, *Lønnskartlegging og kartlegging av ufrivillig deltid*, oppdatert 12 november 2020.

COM (2014) 1405, *Kommissionens rekommendation av den 7 mars 2014 om stärkande av principen om lika lön för kvinnor och män genom bättre insyn*.

Dagens Nyheter 20.09.24 *Ett EU direktiv om minimilöner är helt oacceptabelt*.

Danielsson Öberg, Anna (2019) *Island tar nya tag mot lönediskriminering*, Akademikerförbundet SSR.

Ds 2019:4, *Förslag till en nationell institution för mänskliga rättigheter*.

EIGE, *Gender Statistics Database*, <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs>.

Ekonomifakta webbplats, status november 2019,
<https://www.ekonomifakta.se/fakta/foretagande/naringslivet/naringslivets-struktur/>.

⁸⁷ Bjørst (2019), s. 11.

EPIC, Equal Pay International Coalition, <https://www.equalpayinternationalcoalition.org/>.

ETUC, Fair Wages, 11/2020 <https://www.etuc.org/en/fair-minimum-wages-and-collective-bargaining>.

ETUC, [Unions publish own equal pay directive to protest Commission delay](#), 20-04-11.

Falkenberg, Helena, Nordgren, Alexander, Malmrud, Sofia, Hellgren, Johnny och Sverke, Magnus (2018), [Anställdas syn på lön, motivation och prestation](#), Svenskt Näringsliv.

Fransson, Susanne (2000), *Lönediskriminering*, lustus förlag.

Fransson, Susanne och Stüber, Eberhard, [Samverkan och lönekartläggning - en rättsutveckling](#), Arbetsmarknad & Arbetsliv 3/2004.

Fransson, Susanne och Stüber, Eberhard (2017), *Diskrimineringslagen, en kommentar*, Norstedts juridik och Juno.

Fransson, Susanne och Stüber, Eberhard (2019), [Nya metoder för jämställda löner – insyn, rapportering och certifiering](#), Kapitel i Festskrift till Örjan Edström, Skrifter från juridiska institutionen vid Umeå universitet / nr. 41.

Heikkinen, Mervi (2016), *Promising Nordic Practices in Gender Equality Promotion in Basic Education and Kindergartens*, University of Oulu, <http://jultika.oulu.fi/files/isbn9789526211558.pdf>.

Holt, Helle och Larsen, Mona (2011), [Kønsoptdelt lønstatistik og redegørelse om lige løn, evaluering af loven](#), SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, København.

Industrirådet, *Diskriminering och likabehandling*, https://www.industriradet.se/wp-content/uploads/diskriminering_likabehandling_en_handledning.pdf.

JämO (2003), [Regeringsrapport 1 om lönekartlägningsbestämmelserna](#).

JämO (2005), [Regeringsrapport 2 om lönekartlägningsbestämmelserna](#).

JämO (2008), [Miljogranskningen - Resultat av etapp 2 och slutrapport](#).

Jämställdhetsmyndigheten rapport 2019:12, *Samlad kunskap mot sexuella trakasserier*.

Larsen, Mona, Verne, Mette och Højgaard Mikkelsen, Christian (2020), [Den 'uforklarede' del af forskellen mellem kvinders og mænds timeløn](#), VIVE København.

Larsson, Carina (2015), [Jämställdhetscertifiering 2013-2015, slutrapport](#), Winnet och Regionalt ResursCentra för jämställd tillväxt och utveckling i Västra Götaland.

Lönelotsarna, konsultgrupp. Fem rapporter strukturella löneskillnader mellan åren 2017-2020, <https://www.lonelotsarna.se/>.

Medlingsinstitutet (2008), *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2007*.

Medlingsinstitutet (2020), *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2019*.

NIKK, *Nordisk jämställdhetscertifiering i förskola och skola*, projekt2014-2015, <https://nikk.no/fondprojekt/nordisk-jamstalldhetscertifiering-i-forskola-och-skola/>.

OECD, *Gender Equality/Gender Wage Gap*, <http://www.oecd.org/gender/>.

Pedersen, Fredrik, Just, Ole och Grunnet-Lauridsen, Jesper [3F & HK til VIVE: Ligeløns-analyse er et forvrænget billede af virkeligheden](#), Altinget København 2 november 2020.

Prop. 1999/2000:143, *Ändring i jämställdhetslagen m.m.*

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

Prop. 2015/16:135, *Ett övergripande ramverk för aktiva åtgärder i syfte att främja lika rättigheter och möjligheter.*

Prop. 63 L (2018-2019), *Endringar i diskrimineringsombudsloven og likestillings- og diskrimineringsloven.*

RALS (2020-2023), *Ramavtal om löner m.m. för arbetstagare inom det statliga avtalsområdet.*

Rickne, Johanna och Stüber, Eberhard *En kommentar till Riksrevisionens rapport 2019:16 om lönekartlägningsbestämmelser*, Underlag till seminarium 19.10.23 av Arena Idé och Nätverket jämställda löner.

Riksrevisionen, *Diskrimineringslagens krav på lönekartläggning – ett trubbigt verktyg för att minska löneskillnader mellan könen*, *RiR 2019:16.*

SACO (2017), *Beräkning av livslön*. <https://www.saco.se/press/aktuellt-fran-saco/pressmeddelanden/stora-skillnader-i-livslon-mellan-kvinnor-och-man/> (länken till webbverktyget är för närvarande bruten).

SCB, *Meddelanden i samordningsfrågor (MIS)*, <https://www.scb.se/dokumentation/statistiska-metoder/meddelande-i-samordningsfragor-mis/>, status december 2020.

SCB, *Standard för svensk yrkesklassificering*, <https://www.scb.se/dokumentation/klassifikationer-och-standarder/standard-for-svensk-yrkesklassificering-ssyk/>

Sigurðardóttir, Guðrún Helga, *Likalönsstandarden på Island - arbetsgivarens bästa vän?* *Arbeidsliv i Norden* 02 april 2019.

SKR, Sveriges Kommuner och Regioner, *Arbetsidentifikation AID. Handbok för kodning*, status 12/2020, <https://skr.se/arbetsgivarekollektivavtal/lonebildning/arbetsidentifikationaid.157.html> .

SOU 2020:30, *Märk-värdig jämställdhet.*

SOU 2020:79, *Effektivare tillsyn över diskrimineringslagen – aktiva åtgärder och det skollagsreglerade området.*

Stüber, Eberhard, *Lönekartläggning och marknadsbegreppet* i antologi *Marknaden – saklig grund för lönesättning?*, Susanne Fransson (red.), Nordstedts juridik 2007.

Stüber, Eberhard, *Fackets talerätt i jämställdhetsnämnden.* *Om samverkan och förhandling i lönefrågor* i antologi *Nio perspektiv på jämställdhet*, Medlingsinstitutet 2009.

Stüber (2011), *Hur löneavtalen ser ut samt uppfattas och tillämpas av parterna*. Kapitel i "Tarifflöner och individuell lönesättning. En studie av kvinnors och mäns löner i transportsektorn", (red. Susanne Fransson), Nätverket jämställda löner.

Stüber, Eberhard, *Jämställda löner – ett erfarenhetsutbyte*, Jämställdhetsmyndigheten 2018.

Svenaesus, Lena (2017), *Konsten att upprätthålla löneskillnader mellan kvinnor och män*, Lunds universitet.

Svenska Dagbladet 20-11-30, *"Lönetransparens hot mot svenska modellen"*.

[Teknikavtalet - IF Metall 1 april 2013- 31 mars 2016](#), gemensamma avtalskommentarer.

Thorgeirsdóttir, Herdís (2020) [Country report, Gender Equality, Iceland](#) , European Commission.

United Nations, *International Equal Pay Day 18 September 2020*,

<https://www.un.org/en/observances/equal-pay-day>

Videbaek Munkholm, Natalie (2020) [Country report, Gender Equality, Denmark](#) , European Commission.

Wagner, Ines och Skevik Grødem, Anne (2018) [Sertifisert likestilling. Likelønnsstandarder på Island](#) , Institutt for samfunnsforskning, Oslo.

Warming, Kenn och Precht, Kirsten (2017) [Hvad tjener du? Åbenhed om løn på arbejdspladsen](#) , Institut for menneskerettigheder, København.

Rättsfall från Arbetsdomstolen

AD 2001 nr 13

AD 2001 nr 51

AD 2001 nr 76

Rättsfall från EU-domstolen

149/77 Defrenne

C-279/97 och C-271/97 Deutsche Post AG

Författarpresentation

[Eberhard Stüber](#) är jurist och medförfattare till [Diskrimineringslagen, en kommentar](#) (Norstedts juridik/Juno). Har bland annat arbetat som utredare på Jämställdhetsombudsmannen mellan år 1999 – 2007. Sedan år 2018 anställning som senior utredare på Jämställdhetsmyndigheten.

Bilaga 1 Certifieringsordningar utan ackreditering från statlig myndighet

Nedan redovisas resultatet av en sökning på internet 20.12.10 efter företag eller organisationer som erbjuder certifieringar som knyter an till temat jämställdhet, temat mångfald eller till närliggande teman. I något fall används termen ledningssystem eller diplomering istället för certifiering.

Certifiering direkt relaterad till ordet jämställdhet

- Add Gender är konsulter inom mångfald och jämställdhet som genomför certifiering av normingenjörer: https://addgender.se/?page_id=332
- Borås kommun arbetar med att jämställdhetscertifiera arbetsplatser i Borås Stad: <https://www.boras.se/arbete/arbetahososs/borasstadsomarbetsgivare/jamlikhetochmangfal/d/sarbetarviforjamlikhet.4.5d9718e71640319574f9202f.html>
- EDGE, certifiering för en jämställd arbetsplats: <https://www.intertek.se/Revision-och-ISO-certifiering/edge-certifiering/> . Verksamheten bedrivs av den svenska grenen av Intertek group plc.

- EQ 2000, Ett ledningssystem av Jämställdhetskonsult AB: <https://euroquality.se/>
- Jämställdhetscertifiering enligt kraven ”På lika villkor”:
<https://www.falun.se/download/18.35b43a44162a2066d0ee3a88/1524136980855/Kriterier%20f%C3%B6r%20j%C3%A4mst%C3%A4lldhetsm%C3%A4rkning%20P%C3%A5%20lika%20villkor%202016.pdf>
- Nyckeltalsinstitutet erbjuder företag att bli certifierade som Excellent arbetsgivare. Certifikatet ges ut inom kategorierna Attraktiv arbetsgivarindex, Jämställdhetsindex Jämix, samt Hälsoindex. <https://nyckeltal.se/vara-kunder/excellenta-arbetsgivare/>
- Stiftelsen FairPay erbjuder jämställdhetscertifiering av sponsring: <https://fairpay.nu/om-oss/>
<https://www.lansforsakringar.se/goteborg-och-bohuslan/privat/om-oss/press-media/nyheter/209954/>
- Winnet är en rikstäckande organisation med lokala och regionala resurscentra som har auktorisation att genomföra jämställdhetscertifiering för företag och organisationer. Organisationen har stöd av Tillväxtverket för att bedriva arbete som syftar till att bidra till jämställd tillväxt och utveckling: <http://jamstalldhetscertifiering.se>

Certifiering relaterad till det vidare begreppet mångfald

- A-search erbjuder en mångfaldscertifierad rekryteringsprocess: <https://www.asearch.se/om-oss/mangfald/>
- Equalate AB erbjuder en tjänst kallad mångfaldsdiplomering: <https://www.equalate.se/mangfaldsdiplomering/>
- Evolve erbjuder mångfaldscertifiering: <http://www.mangfaldscertifiering.se/>
- Företagsakademin 2.0 som är ett samverkansprojekt mellan Näringslivskontoret Malmö stad och Malmö företagsgrupper erbjuder ett Diversity index och mångfaldscertifiering: http://www.foretagsakademin.org/asso_produkter.htm
- Hammer & Hanborg erbjuder mångfaldscertifierad kompetensförsörjning: <https://hammerhanborg.se/tool-and-insight/mangfaldscertifierad-kompetensforsorjning>
- Institutet för lokal och regional demokrati hade ett projekt om mångfaldscertifiering i Kronoberg. <https://www.esf.se/Resultat/Projektbanken/Behallare-for-projekt/Smaland-och-Oarna/Mangfaldscertifiering-Kronoberg/> . Det är oklart om arbetet lever vidare.
- Svenska Utrikesgruppen AB erbjuder mångfaldscertifiering: <https://utrikesgruppen.se/mangfaldscertifiering/>

Ytterligare certifieringsordningar inom närliggande områden

- Företaget Mensen – Forum för menstruation utför menscertifiering av arbetsplatser: <https://mensen.se/projekt/ett-menskligare-arbetsliv/>
- RFSL erbjuder HBTQI certifiering: <http://www.rfsl.se/certifiering-och-utbildning/det-haer-aer-en-certifiering/>

Bilaga 2 Synpunkter från arbetsmarknadens parter på EU-kommissionens initiativ

Den följande sammanställningen bygger i första hand på skriftliga synpunkter från en referensgrupp till Kommissionen för jämställda livsinkomster.⁸⁸ Därutöver skrev företrädare inom det privata näringslivet en debattartikel med anledning av EU-kommissionens ambition om att skärpa direktiv 2006/54 med krav på ökad lönetransparens.⁸⁹

Bland arbetsgivarorganisationer framträder två huvudsakliga positioner. Svenskt Näringsliv och Arbetsgivarverket tolkar EU-kommissionens ambitioner som ett hot mot den individuella lönesättningen så som den kommer till uttryck i svenska kollektivavtal. Båda organisationerna anför att befintliga bestämmelser om lönekartläggning är problematiska då reglerna avser jämförelse av arbete och kollektivavtalen anger att det är arbetet och hur det utförs som ska bedömas. Detta innebär att arbetsgivare tvingas göra två parallella processer i sitt arbete med löner. Istället bör lagstiftningen ändras så att det är arbetet och arbetets utförande som ska bedömas och jämföras. Dessutom uppfattar organisationerna kraven i befintlig lagstiftning som för omfattande i sin helhet. Avseende förslagen om *pay reporting* anges att nuvarande statistiksystem i stort sett är fullt tillräckliga.

Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) menar att lokal lönebildning med individuell och differentierad lön är det bästa verktyget som såväl arbetsgivare som fackliga motparter har för att åstadkomma ett varaktigt arbete för jämställda löner. Befintliga bestämmelser med årliga lönekartläggningarna är ett viktigt instrument i detta arbete. Organisationen efterlyser en bättre tillämpning av befintliga bestämmelser. Avseende eventuella förändringar vad gäller *pay reporting* efterlyser SKR en grundläggande analys av hur en sådan statistik skulle göra den svenska arbetsmarknaden mer jämställd samt genom vilka mekanismer en förändring skulle komma till stånd.

Från fackligt håll uppfattas det materiella innehållet i nuvarande lönekartlägningsbestämmelser i princip som tillfredsställande. Kritiska synpunkter framförs framför allt kring DO:s hantering av tillsynen. Flera organisationer efterlyser ändringar med syfte att göra bestämmelserna semidispositiva. Önskemål om att förändra och förbättra befintlig lönestatistik varierar mellan olika avtalsområden. Rent allmänt, och i viss mån med adress till den isländska modellen som tilldelar revisions- eller konsultbolag en framträdande roll, värnar de fackliga organisationerna den möjlighet till lokal samverkan som de svenska bestämmelserna erbjuder. Jämfört med positionen hos den europeiska samarbetsorganisationen ETUC finns det anledning att anta att svenska fackliga organisationer har en mer avvaktande hållning till EU-kommissionens förslag till lagstiftningsåtgärder. I en närliggande fråga som även syftar till att minska lönegapet mellan kvinnor och män var ETUC [starkt pådrivande](#) i utarbetandet av ett direktivförslag om minimilöner.⁹⁰ LO, PTK och Svenskt Näringsliv anförde i en [gemensam debattartikel](#) att förslaget utgör ett allvarligt hot mot den svenska arbetsmarknadsmodellen.⁹¹

⁸⁸ Samlade svar på frågor till referensgrupp från arbetsmarknadens parter 20-09-04, Kommissionen för jämställda livsinkomster.

⁸⁹ "[Lönetransparens hot mot svenska modellen](#)", Svenska Dagbladet 20-11-30.

⁹⁰ ETUC 11/2020 och april 2020 om ETUC:s pådrivande roll kring bindande regler om *pay transparency*.

⁹¹ [Ett EU direktiv om minimilöner är helt oacceptabelt](#). Dagens Nyheter 20.09.14.