

*Festskrift till*  
*Catharina Calleman*  
– i rättens utkanter

Susanne Fransson och Eberhard Stüber

# Lönediskriminering i ett system med normlösa avtal och individuell lönesättning

En kommentar till målet AD 2013 nr 64

## Inledning

Att studera arbetsrätten ur ett genusperspektiv och att anlägga ett tvärvetenskapligt perspektiv är idag inte längre vare sig diskutabelt eller unikt. Det är, och har också alltid varit, nödvändigt för att uppnå de krav som kan ställas på god forskning inom detta fält. Catharina Calleman är att se som en pionjär och ett föredöme när det gäller att vidga perspektiven i den arbetsrättsliga forskningen, men även när det gäller valet av forskningsområden. Från det att brandlarmet utlöstes under disputationen vid Umeå universitet år 1999 och fram till idag, har larm utlösts om tillämpning av turordningsregler, utnyttjande av arbetskraft i otrygga och prekära anställningar, särskilt avseende kvinnors och invandrades atypiska villkor på arbetsmarknaden.<sup>1</sup> Vårt bidrag till denna festskrift består av en rättsfallsanalys av målet AD 2013 nr 64. Målet är ett klassiskt fall rörande en kvinna som jämfört med en man anser sig missgynnad vid lönesättning p.g.a. kön och ålder. Det är det första målet om lönediskriminering som prövats sedan år 2001 i Arbetsdomstolen.

<sup>1</sup> Se som exempel Catharina Calleman (2007) *Ett riktigt arbete?*.

## Bakgrund – lönebildning och lönesättning

Lönebildningen har gradvis förändrats på den svenska arbetsmarknaden. Från central styrning och fastställda tariffer, utifrån anställningstid och ålder, till decentraliserad lönebildning och individuell lönesättning. I båda systemen är lojalitet med den enskilde arbetsgivaren av betydelse, men i olika bemärkelser. Idag har enbart 15 procent av de som arbetar i privat sektor kollektivavtal som innebär att hela lönen bestäms genom generell utläggning. Denna typ av avtal finns t.ex. i transportsektorn.<sup>2</sup> I målet AD 2013 nr 64 finner vi, till grund för lönesättningen, ett typiskt kollektivavtal i kommunal sektor, Vård- och omsorgsavtalet, där lönebildningen är decentraliserad och lönesättningen individuellt baserad. Avtalet är ett så kallat sifferlöst (normlöst) processlöneavtal, utan centralt fastställda löneökningstal. Denna typ av avtal är vanliga i offentligt finansierade verksamheter. Utvecklingen går mot att de sifferlösa avtalen ökar i andel och därmed också det lokala inflytandet över lönebildningen.<sup>3</sup>

Kvinnors och mäns löner är inte jämställda. Rent statistiskt kan det konstateras att lönegapet mellan kvinnor och män har minskat långsamt. Löneskillnaden mellan kvinnor och män var år 2013 13, 4 procent. En minskning med nästan tre procent sedan år 2005. Den s.k. oförklarade löneskillnaden är fem procent.<sup>4</sup> Det handlar då om avvägningar och analyser där kvinnor och män jämförs och görs så lika som möjligt. Kategorin yrke är en avgörande förklaring till löneskillnaderna.<sup>5</sup> Statistik säger dock ingenting om löneskillnader vid s.k. likvärdiga arbeten och är därmed inte heller en måttstock när det gäller lönediskriminering. Arbetsmarknaden har blivit något mindre könssegregerad, men det är fortfarande få män som arbetar i offentligt finansierad verksamhet och kvinnor är överrepresenterade i låglöneyrken.<sup>6</sup>

<sup>2</sup> Se Susanne Fransson (red.) (2010) *Tarifflöner och individuell lönesättning. En studie om kvinnors och mäns löner i transportsektorn*. Se även Medlingsinstitutet (2014) *Avtalsrörelsen och lönebildningen*, s. 140.

<sup>3</sup> År 2015 har antalet anställda tillhörande TCO-förbunden som omfattas av sifferlösa avtala ökat till 38 procent från 15 procent år 2013 enligt Medlingsinstitutet (2014) i *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2013*, s. 142.

<sup>4</sup> Se för en problematisering Martin Klepke i Arbetet 2014-06-19 *Förklarade löneskillnader är inte automatiskt rättvisa*. Statistiken kan få oss att tro att orättvisan enbart är 5 procent när kvinnor och män blir heltidsekvivalenter.

<sup>5</sup> *Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2013?* Medlingsinstitutet 2014 kap. 1. Efter standardavvägning minskar skillnaden till 5, 8 procent och efter en regressionsanalys kvarstår 5 procent.

<sup>6</sup> A.a. s. 15 och s. 22.

Frågan är om lönebildnings- och lönesättningsmodeller har betydelse för att uppnå målet jämställda löner. SACO har t.ex. gjort studier som visar att kvinnor tjänar på individuell lönesättning och lönesättande samtal, jämfört med kvinnor vars lön sätts på annat sätt.<sup>7</sup> Samtidigt finns det i praktiken exempel i annan riktning. Vårdförbundets medlemmar gick i april 2008 ut i strejk, i hög grad p.g.a. att arbetsgivaren misslyckats med den individuella lönesättningen. Förhandlingskraven var nu också mer kollektiva och traditionella som kravet på en lägsta lön.<sup>8</sup> Därefter har förbundet återigen slutit sifferlösa avtal.<sup>9</sup> Finansförbundet har valt en annan väg och har tecknat avtal om att löneskillnaderna mellan kvinnor och män ska utjämnas inom fyra år. De sifferlösa avtalen förkastas och anses omoderna.<sup>10</sup> Fackförbundet Unionen konstaterade år 2009 i en rapport att löneförhandlingarna på lokal nivå i praktiken fungerade dåligt.<sup>11</sup> Organisationen anser rent principiellt att individuell lönesättning och lönesamtal är ett viktigt led i arbetet mot jämställda löner.<sup>12</sup> Däremot är Unionen starkt kritiska mot individuell lönesättning i kombination med så kallade sifferlösa avtal.<sup>13</sup> Även fackförbundet Vision ser individuell lönesättning, som bygger på lönesamtal, som ett viktigt led i arbetet för jämställda löner. Till skillnad från Unionen uttalar sig Visions förbundsordförande positivt om de sifferlösa avtalens roll för att uppnå jämställda löner.<sup>14</sup> På arbetsgivarsidan tycks det råda en total samstämmighet – decentralisering och individualisering ska prägla de moderna sifferlösa löneavtalen. I Medlingsinstitutets årsrapport 2013 finns rubriken: ”Är vi på väg mot det normlösa?” Något svar fås inte, utan frågan är om sifferlösa avtal egentligen är normlösa eller om ”(g)runden för dessa är att det finns en existerande norm att hålla sig till”.<sup>15</sup>

<sup>7</sup> Lena Granqvist och Håkan Regnér (2011) *Kvinnor och män i en individualiserad lönebildning*.

<sup>8</sup> Susanne Fransson (2010) *Kvinnors strejker – en väg till rättvisa och jämställda löner?* I red. Egerö Nio *perspektiv på jämställdhet. En antologi om kvinnors och mäns löner*.

<sup>9</sup> Se Lag&Avtal nr 4, 21 april 2011, s. 10.

<sup>10</sup> Se GP debatt 2011-04-06, *Sifferlösa löneavtal omoderna* av Ulrika Boëtius.

<sup>11</sup> Se undersökning av Unionen 2009-11-16, *Därför behövs centrala avtal med siffror*.

<sup>12</sup> Pressmeddelande 2014-03-10 från Vision, *Ny lönepolitik för jämställda löner*.

<sup>13</sup> *Sifferlösa avtal fel väg att gå*, skriver Cecilia Fahlberg 14-02-12 i Dagens Arena.

<sup>14</sup> Se SvD Näringsliv 14-02-12, *Facket splittrat om sifferlösa avtal*.

<sup>15</sup> Medlingsinstitutet (2014) *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2013*, s. 152.

## Förbudet mot diskriminering i arbetslivet

### Inledning

I diskrimineringslagens andra kapitel finns förbuden mot diskriminering. Relationen arbetsgivare och arbetstagare och området arbetslivet regleras i kapitlets första paragrafer. Vilka situationer som omfattas nämns inte i lagtexten. Detta innebär att det inte längre finns ett uttryckligt förbud mot lönediskriminering i lag och vägledning får sökas i förarbeten till jämställdhetslagen.<sup>16</sup> Begreppen lika och likvärdigt arbete, som är centrala i lönediskrimineringstvister, har dessutom fått en ny formulering i strid med den EU-rättsliga formuleringen. Det tycks som man har glömt, eller förträngt, EU-domstolens krav på att medlemsstaterna implementerar gemenskapsrätten på ett otvetydigt sätt när det handlar om individens rättigheter (mål 143/83 Kommissionen mot Danmark).<sup>17</sup>

### Kön och ålder som grund för lönediskriminering

Få fall rörande lönediskriminering har prövats i Arbetsdomstolen. Praxis är således mager. Senast det begav sig var år 2001 då tre mål avgjordes; AD 2001 nr 13, 2001 nr 51 och 2001 nr 76.<sup>18</sup> Gemensamt för dessa tre mål var att det dels handlade om kön som diskrimineringsgrund, dels om arbeten inom vård och omsorgssektorn och dels att käranden förlorade målet. Arbetena bedömdes som likvärdiga av Arbetsdomstolen, vilket var en reell förändring i synen på värderingen av kvinnors och mäns arbeten jämfört med tidigare mål som AD 1984 nr 140 (blankettekniker) och det första barnmorskemålet, AD 1996 nr 41. Samtidigt fastslogs, och denna gång med större kraft jämfört med AD 1991 nr 62 (journalister), att marknaden gav arbetsgivaren grund för att betala männen mer i lön. Marknaden vara således bevisemat och i två av målen använde parterna (vittnes)sakkunniga i domstolen, vilket är mycket ovanligt i arbetsrättsliga tvister.<sup>19</sup> Av intervjuer med de sakkunniga professorerna Calmfors, Rombach och Stark framgår att de hade svårt att förstå sin roll och att det blev en kollision mellan det vetenskapliga paradigmet och de juridiska bevisprinciperna.<sup>20</sup>

<sup>16</sup> Vägledning får således hämtas i prop. 1999/2000:143.

<sup>17</sup> Susanne Fransson & Eberhard Stüber (2010) Diskrimineringslagen. En kommentar, s. 188 f.

<sup>18</sup> Det finns ytterligare ett mål AD 2001 nr 103 om indirekt lönediskriminering.

<sup>19</sup> Alla tre professorerna var sakkunniga i AD 1996 nr 41 (Barnmorskemålet I).

<sup>20</sup> Se Susanne Fransson (2007) *Sakkunniga i lönediskrimineringstvister-expertter eller orakel?* I (red.) Fransson, Marknaden – saklig grund för lönesättning? En fråga tio svar, s. 119–144.

Förbudet mot åldersdiskriminering i samband med lönesättning har inte varit föremål för prövning vid svenska domstolar. I AD 2001 nr 13 berördes sambandet mellan ålder och lönesättning i form av statistik som visade på ett mer allmänt samband mellan lön och ålder inom landstingssektorn. Arbetsgivarens argument rörande ålder som förklaringsfaktor godtogs som en delförklaring till en viss del av löneskillnaden.

Av de mål som prövats i AD rörande lönediskriminering är det mycket få där käranden haft framgång med sin talan. Till stor del beror detta på Arbetsdomstolens tillämpning av den s.k. bevisbörderegeln. Regeringen har nu tillsatt en utredning, dir. 2014:10 *Bättre möjligheter att motverka diskriminering*. Ett av uppdragen är att utreda hur bevisbörderegeln tillämpas av olika domstolar, utifrån att det finns en risk för att tillämpningen undergräver syftet med lagstiftningen.

### **Individualiserad lönesättning i tvister om lönediskriminering**

I de tvister som prövats i AD har lönen i regel förhandlats fram mellan parterna och fastställts i ett kollektivavtal. En dom om lönediskriminering skulle i dessa fall dels ha inneburit ett ogiltigförklarande av kollektivavtalet i det enskilda fallet, dels fått verkningar för möjligheterna att tillämpa avtalet på andra arbetstagare. Att detta har haft betydelse för Arbetsdomstolens bedömningar är tydligast i den första barnmorske-domen, AD 1996 nr 41. Den individuella lönesättningen hade ännu inte börjat tillämpas för vårdyrkena. Arbetsdomstolen kom fram till att arbetena inte var likvärdiga och kunde därmed förhindra verkningar på en kollektiv nivå. I den andra barnmorske-domen, AD 2001 nr 13, tillämpades individualiserad lönesättning. Arbetsgivarens lönesättning kom där att legitimeras av att marknadskräfterna medförde att priset på klinikingenjörers arbete var högre jämfört med barnmorskans arbete. Den individuella lönesättningen öppnade därmed upp dörren för marknadsargumentet.

I AD 1995 nr 158 (Kumla-målet) och i AD 1996 nr 79 (Karlskoga-målet) var lönerna bestämda av arbetsgivaren. Avtalsförhandlingar och tvisteförhandlingar hade inte gett något resultat och därför så fördes tvisten till Arbetsdomstolen. I båda målen vann käranden framgång med sin talan.<sup>21</sup> Dessa mål är unika i det att domstolen inte godtog arbetsgivarens argument som sakliga skäl för lönesättningen. Vi återkommer till dessa mål.

<sup>21</sup> Susanne Fransson (2000) *Lönediskriminering. En arbetsrättslig studie av könsdiskriminerande löneskillnader och konflikten mellan kollektivavtal och lag*. Kap. 3.

## **Ett nytt mål om lönediskriminering: AD 2013 nr 64**

### **Inledning och bakgrund**

Vår beskrivning av målet bygger dels på domen, dels på de handlingar som finns i målet. Målet rör lönesättningen av två socionomer anställda som behandlingssekreterare vid Birkahemmet som drivs av Gryningen Vård AB, ett kommunalägt bolag med cirka 600 tillsvidareanställda. Bolaget har kollektivavtal och är anslutet till Kommunala Företagens samorganisation, KFS, som även var part i målet. Monica hade arbetat i 20 år inom bolaget och hade en lön på 23 550 kronor per månad när Björn, som var omkring 30 år yngre, fick en tidsbegränsad anställning motsvarande 75 procent av en heltid. Björns ingångslön omräknad till heltid motsvarade 26 000 kronor. Efter genomförda lönerevisioner år 2011 och år 2012 hade Monicas lön successivt ökat till 24 800 kronor. Björns lön hade efter 2012 års revision ökat till 26 800 kronor.

Då fackförbundet Vision i mars 2012 ansökte om stämning var löneskillnaden 2 000 kronor per månad. Förbundet anförde att Monica och Björn utförde arbete som var lika eller likvärdigt och att löneskillnaden hade samband med Monicas kön och ålder. Arbetsgivarparterna bestred detta och menade att det fanns sakliga skäl för lönesättningen.

### **BBIC en utredningsmetodik**

Verksamheten vid Birkahemmet är inriktad på familjer med spädbarn. Föräldrarna har i regel missbruksproblem eller andra problem som stör relationen mellan barn och förälder. En placering på hemmet pågår vanligen under åtta veckor. Under denna tid görs en utredning som underlag för beslut av kommunernas socialnämnder. Dessa utredningar utgör hemmets kärnverksamhet och i regel är en behandlingssekreterare huvudansvarig för en sådan utredning.

Kvalificerade utredningar är således ett dominerande moment i arbetet på Birkahemmet. Dessa utredningar bedrevs under många år enligt en metodik som kallades Fyrfältaren. Socialstyrelsen har genom riktlinjer till kommunerna angett att utredningar i barnavårdsärenden ska göras enligt en enhetlig metodik kallad: BBIC, Barns Behov I Centrum. På Birkahemmet beslöts därför att den egna utredningsmetodiken skulle synkroniseras med rubrik-sättningen i BBIC. Kompletterande utbildning i BBIC för anställda tillhandahålls av Socialstyrelsen i två steg. Samtliga 25 anställda hade deltagit i det första steget som omfattade två dagars utbildning. Steg två omfattade vid

tidpunkten för tvisten tre dagar.<sup>22</sup> Ingen anställd på Birkahemmet hade genomgått vidareutbildningen.

### **Rekryteringsprocess och urval**

Sommaren år 2010 annonserade bolaget efter två behandlingssekreterare för tidsbegränsade anställningar på deltid. Av annonsen framgick att manliga sökande välkomnades samt att det ansågs meriterande att ha arbetat med spädbarn. Vidare angavs att högskoleexamen inom det beteendevetenskapliga området efterfrågades liksom erfarenhet av utrednings- och behandlingsarbete. Att BBIC-kompetens efterfrågades eller var ett krav framgick inte av annonsen.<sup>23</sup>

Det var drygt 90 sökanden till de två anställningarna. En kvinna som redan var känd i verksamheten fick den ena anställningen. Av sammanställningen som arbetsgivaren gjorde av de sökandes utbildnings- och arbetslivserfarenheter i samband med målet, framgår inte vilka meriter hon hade.<sup>24</sup> Den andra personen som anställdes var Björn. Hans utbildning bestod av socionomexamen samt ytterligare högskolepoäng i ämnen av samhälls- eller religionsvetenskaplig karaktär. Björn hade efter avslutad utbildning arbetat i cirka åtta år som socialsekreterare och som kurator. Att han hade någon erfarenhet av arbete med just spädbarn framgår inte av handlingarna i målet.

Av dem som sökte tjänsten fanns sammanlagt 20 kvinnor som i likhet med Björn avlagt socionomexamen, samt ytterligare en man. Tre av dessa kvinnor hade dokumenterad yrkeserfarenhet av arbete som barnskötare och en hade arbetat på förskola. Det kan noteras att flera av de kvinnor som avlagt socionomexamen hade längre arbetslivserfarenhet efter avlagd examen än Björn. I likhet med honom hade de inte heller arbetat med spädbarn. Det fanns ytterligare tio män som sökte anställningen men ingen av dem hade formella meriter i nivå med Björns, dvs. socionomexamen.

Bolaget anger i sitt svaromål att det som utmärkte Björn var att han hade adekvat utbildning, erfarenhet och mycket goda vitsord. Bolaget lyfte även fram att Björn hade erfarenhet av arbete inom socialtjänsten med små barn. Hur många av övriga sökanden som haft erfarenhet av arbete med kategorin små barn finns inte närmare dokumenterat. Vid vilken tidpunkt frågan om

<sup>22</sup> Till år 2014 har påbyggnadskursen utökats med en dag. Kursavgiften är 6 100 kronor exklusive moms.

<sup>23</sup> Se aktbilaga 31 till AD 2013 nr 64.

<sup>24</sup> Se aktbilaga 47 till AD 2013 nr 64.



Björns särskilda BBIC-kompetens uppmärksammades är något oklart. Av bolagets framställning framgår att det ”under intervjuerna och i den efterföljande processen” konstaterades att kompetensen för att implementera BBIC inte fanns vid Birkahemmet. Just frågan om Björns unika BBIC-kompetens hade enligt bolaget en avgörande betydelse för anställningsbeslutet och för fastställandet av ingångslönen.

### Vård- och omsorgsavtalets löneprinciper och metodik

Gällande avtal vid tidpunkten för tvisten var Vård och omsorgsavtalet mellan KFS och olika fackliga parter, däribland fackförbundet SKTF/Vision.<sup>25</sup> Avtalet bygger på lokal lönebildning. Lönekriterier ska tas fram på arbetsplatsen och dessa ska vara väl kända för samtliga anställda. Denna form av individuell lönesättning förutsätter att de anställda har kunskap om på vilka grunder lönen sätts och att sambandet mellan den enskildes lön och prestation är tydlig. Löneprocessen består av tre steg. Det *första steget* syftar till att skapa samsyn mellan arbetsgivaren och det lokala facket. Vid överläggning behandlas exempelvis vilka löneprinciper som tillämpas, vilka löneåtgärder som anses nödvändiga, tidsplan för löneprocessen eller lönekartläggning och handlingsplanen för jämställda löner.

Det *andra steget* utgörs av en dialog mellan chef och medarbetare. Detta samtal ska utmynna i ett motiverat löneförslag från chefen sida. Avtalets intention är att en överenskommelse ska uppnås. Avtalstexten understryker att lönesamtal inte ska betraktas som en förhandling. För det fall att ingen eller en ringa löneökning föreslås ska det under samtalet upprättas en särskild handlingsplan som löpande bör följas upp. Sedan år 2009 är detta lönesättande moment uppdelat i tre delar.<sup>26</sup> Först hålls ett individuellt lönesamtal på 30–60 minuter med lönekriterierna som utgångspunkt. Efter att lönesättande chef genomfört och värderat alla lönesamtal görs en sammanställning av de anställdas nya löner. Lönen antecknas dessutom på en särskild blankett med rubrik ”Överenskommelse om x års lön”. Denna överenskommelse kommuniceras vid ett andra individuellt samtal som varar i fem till tio minuter.

<sup>25</sup> KFS är en arbetsgivarorganisation för bolag som tillhandahåller samhällsnyttiga tjänster på affärsmässig basis. SKTF var en förkortning för Svenska kommunaltjänstemannabundet. SKTF har bytt namn till fackförbundet Vision. SKTF/Vision tillhör TCO, Tjänstemännens centralorganisation.

<sup>26</sup> Se arbetsdomstolens aktbilaga 28.

Vid det *tredje steget* ska en avstämning göras mellan arbetsgivaren och den lokala fackliga organisationen. I denna del av löneprocessen har facket två handlingsalternativ. Om parterna inte kommer överens om lönerrevisionen för någon av de anställda har facket två veckor på sig att påkalla lokal förhandling. Vid oenighet blir central förhandling nästa steg. Påkallas ingen förhandling inom tidsfristen får arbetsgivarens förslag automatiskt status av lokalt kollektivavtal.

### **Twistens relation till kollektivavtalets löneprocess ...**

Arbetsdomstolen konstaterade i målet att den lokala fackliga organisationen inte framfört några invändningar emot lönerrevisionernas genomförande. Därmed låg lönerrevisionerna i linje med vad parterna kommit överens om i lokala och centrala överenskommelser. Noterbart är att det lokala facket vid ett flertal tillfällen påtalat behovet av att göra en värdering av kraven i arbetet. Bolagets inställning var att man på sikt skulle se över möjligheten att göra en arbetsvärdering.<sup>27</sup> Samtidigt framgår av dokumentationen i målet att arbetsgivaren i samband med varje lönerrevision tar ställning till arbetskraven för varje enskild anställd, samt om kraven förändrats under det gångna året. Det är dock oklart på vilka grunder som denna regelbundna värdering av kraven i arbetet görs, då de lokala parterna verkar överens om att någon aktuell arbetsvärdering som avser samtliga anställda inte fanns.

### **... och krav enligt diskrimineringslagen**

Enligt diskrimineringslagens tredje kapitel ska arbetsgivaren vart tredje år, i samband med lönekartläggning, bl.a. bedöma vilka arbeten som anses vara likvärdiga.<sup>28</sup> Detta ställer krav på en strukturerad genomgång där alla viktigare krav i ett arbete blir belysta. En sådan genomgång måste ske konsekvent och efter en för alla förekommande arbeten gemensam metod. Lagen ska däremot inte tolkas som ett påbud om en systematisk arbetsvärdering.<sup>29</sup> Bestämmelserna korresponderar därmed med det aktuella kollektivavtalets krav på att lönesättningen ska grundas på kriteriet ”vad”, dvs. en bedömning av arbetets svårighetsgrad för varje enskild anställd. Diskriminerings-

<sup>27</sup> Se aktilaga 26 i domen.

<sup>28</sup> DiskrL 3 kap. 10 §.

<sup>29</sup> Se prop. 1999/2000:143 s. 69 och Susanne Fransson & Eberhard Stüber (2010) *Diskrimineringslagen. En kommentar*. s. 393.

lagen lägger ansvaret på arbetsgivaren för att en sådan värdering regelbundet genomförs. Lagen erbjuder samtidigt den fackliga organisationen ett påtryckningsmedel för det fall att arbetsgivaren struntar i att genomföra olika moment, enligt bestämmelserna om lönekartläggning. Facket kan göra en anmälan till Nämnden mot diskriminering som i sin tur kan beivra bristande efterlevnad av lagen med ett vitesföreläggande.<sup>30</sup> Facket tycks dock i detta fall ha nöjt sig med en protokollsanteckning inför löneöversyn åren 2010 och 2011.<sup>31</sup>

## Några spår – förhandling, utbildning och marknad

### Individuell och kollektiv förhandling

Ordet förhandling är ett relationellt begrepp. I civilrätten relateras ordet förhandling till avtalsituationer. Förhandlingsmomentet kan vara mer eller mindre framträdande. Vid köp av en vara som livsmedel saknas momentet förhandling, medan det vid köp av en ny bil är mer framträdande.<sup>32</sup> När det gäller avtal som sluts på arbetsmarknaden finns det såväl individuella som kollektiva aktörer. Ordet förhandling är av tradition och reglering i första hand förbehållet de kollektiva parterna. På stora delar av arbetsmarknaden förhandlas individuella löner fram av dessa parter, men numera i ett decentraliserat system.

När forskare, t.ex. nationalekonomer, vill undersöka om det finns skillnader mellan kvinnors och mäns beteenden och om detta leder till olika resultat, görs detta ofta genom att skapa olika valmöjligheter och förhandlingsmöjligheter. Med hjälp av experiment kan forskarna säga något om varför kvinnor och män belönas olika, trots att de gör samma insats eller tar samma risker. Denna forskning handlar i hög grad om individer och när ordet förhandling används är det på en individuell nivå.<sup>33</sup> Vi har inga problem med detta, utan menar att det tillför en förståelse till varför kvinnor har lägre lön än män. När Björn sökte arbetet som behandlingssekreterare var han uppenbart i en situation där han förhandlade om sin lön. I en nyanställningssituation finns det ett tydligt förhandlingsmoment.

<sup>30</sup> DiskrL 4 kap. 5 §.

<sup>31</sup> Se arbetsdomstolens aktbilaga 26.

<sup>32</sup> Vilket leder till att diskriminering också kan uppstå. Se Ian Ayres (1991) *Fair driving: Gender and Race Discrimination in Retail Car Negotiations*, Harvard Law Review 817.

<sup>33</sup> Se t.ex. Säve-Söderbergh (2009) *Are Women Asking for Low Wages? Gender Differences in Wage Bargaining Strategies and Ensuing Bargaining Success*, Working paper, SOFI, Stockholms universitet.

Den individuella lönesättningen kan bygga på en, mer eller mindre tydligt uttryckt, bedömning av arbetet utifrån *vad* individen gör och *hur* väl individen utför arbetet. En värdering görs av arbetets svårighetsgrad och individens förmåga att nå upp till kraven i arbetet. När arbetsgivaren fattade beslut om Monicas lön i samband med lönerevision gjordes denna bedömning. Hon kan dock knappats sägas ha varit i en förhandlingssituation i samband med det lönesättande samtalet. I kollektivavtalet understryks dessutom, som vi nämnt, att det inte är frågan om en förhandling arbetsrättsligt sett.

Det finns många åsikter om individuell lönesättning och jämställda löner, men relativt lite forskning. En uppfattning är att den leder till ökad differentiering och lönespridning, vilket också anses vara syftet. Vi menar att individuell lönesättning kan leda till differentiering och ökad lönespridning, men att det finns en tendens till att effekten för vissa yrkeskategorier blir relativt blygsam, vilket forskningsresultat också visar.<sup>34</sup> När det gäller Björn och Monica blev resultatet av tillämpningen av de individuella lönekriterierna vid lönerevision en skillnad på 2 000 kr. En lönedifferentiering och en lönespridning som omräknat i ett livsperspektiv blir en ganska stor summa.<sup>35</sup>

### **Utbildningsfaktorns betydelse för lönesättning**

Adekvat utbildning är självklart av avgörande betydelse för att kunna utföra arbetsuppgifter inom ramen för ett anställningsavtal. Utbildning är en del i en människas humankapital. Vid rekrytering är utbildningsfaktorn en del i kravspecifikationen och i samband med diskrimineringstvister har denna faktor betydelse vid prövning av frågan om ”en jämförbar situation”.<sup>36</sup> När det gäller diskriminerande lönesättning blir utbildningsfaktorns betydelse mer komplex. Skillnader i utbildning kan dels prövas i det första ledet, dvs. om arbetena är lika eller likvärdiga, dels i det andra ledet, dvs. om arbetsgivaren har sakliga skäl för sin lönesättning. I målet *Wiener Gebietskrankenkasse* prövade EU-domstolen om psykologer och läkare, anställda hos samma arbetsgivare, var jämförbara. Utbildningen kom här att få avgörande

<sup>34</sup> Elisabeth Neu Morén (2011) *Mycket väsen för lite ull: Om individuell lönesättning i praktiken*. I Nils Karlson & Anders Thorstensson (red.) *Lönebildning för utvecklingskraft*, s. 101–123.

<sup>35</sup> Anna Thoursie (2004) *Varför tjänar kvinnor mindre? Handbok i lönediskriminering*, s. 85, och Anna Danielsson & Tommy Öberg (2013), *Lönekamp med förbinder. Om kvinnolöner i vård och verkstad*, s. 15.

<sup>36</sup> Se Susanne Fransson (2000) *Lönediskriminering. En arbetsrättslig studie av könsdiskriminerande löneskillnader och konflikten mellan kollektivavtal och lag*, s. 230 ff.

betydelse för svaret. Den jämförelse som gjordes handlade om värdet av anställda som vara utbildade psykologer respektive läkare. Eftersom läkarnas utbildning i sig ansågs betinga ett högre värde ansågs grupperna ej jämförbara, trots att de i praktiken utförde identiska arbetsuppgifter. Läkare har bl.a. en förskrivningsrätt avseende läkemedel. Utbildning blev ett sakligt skäl för arbetsgivaren att betala mer i lön, inte bara för det arbete som utfördes, utan även för det arbete som skulle kunna utföras (p. 19 i domen).<sup>37</sup> Evelyn Ellis har uttryckt att arbetsgivarperspektivet som här kommer till uttryck, leder till att den rättsliga potential som finns i möjligheten att jämföra olika arbeten undermineras, särskilt på en könssegregerad arbetsmarknad.<sup>38</sup> I detta kan vi bara instämma.

Kvinnor har idag inte bara hunnit ikapp, utan har också dragit ifrån män när det gäller högre utbildning. Skillnader i humankapital när det gäller faktorn utbildning kan därför inte längre förklara löneskillnaderna mellan kvinnor och män.<sup>39</sup> Nationalekonomen Åsa Löfström har i sin forskning visat att utbildning generellt sett lönar sig i högre grad för män jämfört med kvinnor. Kvinnors avkastning av humankapital är lägre än mäns. Dessutom lönar det sig också dåligt vid en internationell jämförelse. Sverige är det land inom OECD där högre utbildning ger sämst avkastning.<sup>40</sup> Kvinnor har dessutom ett större utbud, överkvalifikation, än vad som efterfrågas. Lönen och arbetsuppgifterna motsvarar därmed inte deras humankapital. Löfström ställer också frågan om nya värderingsfrågor tillkommit som missgynnar kvinnor. Den individuella lönesättningen har inte minskat lönegapet, men har fått till effekt att löneprocessen blivit mindre transparent.<sup>41</sup>

I en analys av lönedata från perioden 1972–2012 visar Löfström att faktorer som *när* kvinnor får barn och hur många barn kvinnor får, påverkar löneskillnaderna. Tidigt barnafödande och många barn missgynnar kvinnor lönemässigt. Lösningen är inte ett förändrat beteende hos kvinnor, utan ”It’s time for men to catch up on women” när det gäller föräldransvaret.<sup>42</sup>

<sup>37</sup> Mål C-309/7.

<sup>38</sup> Evelyn Ellis (1998) *EC Sex Equality Law*, s. 102.

<sup>39</sup> Intressant att notera är också att när regressionsanalys görs så ökar löneskillnaderna mellan kvinnor och män när faktorerna ålder och utbildning läggs till se Medlingsinstitutet (2014) *Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2013?* s. 22.

<sup>40</sup> Se SACO Debatt 2014-06-19 *Avkastning på högre utbildning i Sverige lägst i OECD* av Göran Arrius, Robert Boije och Thomas Ljunglöf. Avkastningen är 6,5 procent för kvinnor (7,6 procent för män) jämfört med 11,5 procent i genomsnitt för kvinnor i OECD.

<sup>41</sup> Åsa Löfström (2009) *Utbildning – ett sätt för kvinnor att närma sig mäns löner?* I (red.) Egerö, Nio perspektiv på jämställdhet. En antologi om kvinnors och mäns löner, s. 79–99.

<sup>42</sup> Åsa Löfström (2014) *Time for Men to Catch up on Women. A Study of the Swedish Gender Wage Gap 1973–2012*.

Den tre dagars utbildning i BBIC som Björn hade gått, och som Socialstyrelsen erbjuder för en engångskostnad av cirka 6 000 kronor, gav en ingångslön med en utbildningspremie på 2 450 kronor/mån. En nationalekonom skulle kunna se detta enbart utifrån ett efterfråge- och utbudsperspektiv. En företagsekonom skulle dessutom kunna diskutera rationaliteten i att ersätta en anställd med denna summa varje månad, för en utbildning som varat i tre dagar. Ur ett genusperspektiv vill vi ställa frågan: Hade en kvinna i motsvarande situation fått samma premie? Lofströms forskning ger svaret – sannolikt inte.

### **Marknadsargumentet i lönediskrimineringsmål**

Kollektivavtalsparters hänvisning till marknaden som saklig grund till löneskillnader i diskrimineringsmål har varit föremål för bedömning i EU-domstolen. Vägledning ges främst i *Enderby*-målet (C-127/92). Tvisten handlade om en talpedagog på chefsnivå som ansåg sig lönediskriminerad bl.a. i förhållande till en farmaceut på motsvarande chefsnivå. Arbetena ansågs vara likvärdiga. Arbetsgivaren kunde visa att farmaceuter hade en stor alternativ arbetsmarknad och att det därmed fanns lönekonkurrens mellan flera arbetsgivare. Talpedagogerna var däremot i princip hänvisade enbart till en enda arbetsgivare. Lönestatistiken visade att löneskillnaderna mellan de två yrkeskategorierna under flera år varit tämligen konstanta. Chefernas löneutveckling inom dessa yrkeskategorier hade däremot följt en annan utveckling. Pamela Enderby ifrågasatte således att chefslönerna för den manligt dominerade gruppen farmaceuter relativt sett hade höjts betydligt mer än chefslönerna för den kvinnodominerade gruppen talpedagoger. I målet uttalade ansvariga från hälsovårdsministeriet att svårigheter att rekrytera till startpositionerna i dessa yrken förmodligen inte skiljde sig från rekryteringssvårigheterna på chefsnivån, dvs. marknadskrafternas inverkan uppfattades som likvärdig oavsett befattningsnivå. Dessutom menade man att marknadskrafterna knappast kunde förklara mer än tio procent av de rådande löneskillnaderna.<sup>43</sup>

Mot denna bakgrund ombads EU-domstolen att ta ställning bl.a. till följande fråga:

Om arbetsgivaren kan visa, att det vissa perioder råder stor brist på lämpliga sökande till befattning B (talpedagoger, vår anm.) och att han betalar en högre

<sup>43</sup> Se även Per Norberg (2007:1) *Marknadsbegreppet i konkurrensrätten och i jämställdhetsrätten*, s. 168.

lön till personer som är innehavare av denna befattning för att dra till sig sökande, medan det samtidigt kan visas, att endast en del av skillnaden i lön mellan befattning B och befattning A (farmaceuter, vår anm.) kan hänföras till behovet av att dra till sig lämpliga sökande till befattning B,

- a) är då skillnaden i lön objektivt berättigad i sin helhet, eller
- b) är bara den del av skillnaden som kan hänföras till behovet av att attrahera lämpliga sökande till befattning B objektivt berättigad, eller
- c) måste arbetsgivaren anpassa lönerna för befattningarna A och B till varandra, eftersom han inte har kunnat visa att hela skillnaden i lön är objektivt berättigad?”<sup>44</sup>

I sitt svar konstaterade EU-domstolen inledningsvis att marknadsskäl som hänför sig till rekryteringsproblem kan vara ett godtagbart skäl till en viss löneskillnad:

”Situationen på arbetsmarknaden, som kan föranleda att en arbetsgivare höjer lönen för en viss befattning i syfte att därigenom dra till sig sökande, kan utgöra ett sådant objektivt grundat ekonomiskt skäl som avses i ovan nämnda rättspraxis. Den exakta betydelsen av en sådan faktor i det enskilda fallet kräver en bedömning av de faktiska omständigheterna och faller därmed under den nationella domstolens behörighet.

Om den nationella domstolen – så som det tycks framgå av frågeställningen – har kunnat fastställa exakt hur stor del av lönehöjningen som är hänförlig till situationen på marknaden, så måste den fastslå att skillnaden i lön är objektivt grundad i motsvarande mån. Det förtjänar påpekas, att nationella myndigheter, när de tillämpar gemenskapsrätten, måste följa proportionalitetsprincipen.

Om så inte är fallet, ankommer det på den nationella domstolen att bedöma om situationen på marknaden har haft tillräckligt stor betydelse vid fastställandet av lönenivån, att den objektivt sett kan berättiga en del av eller hela skillnaden.”<sup>45</sup>

Vår slutsats av *Enderby*-domen är att nationella domstolar har att undersöka argumentet att marknaden är en saklig förklaring till könsrelaterade löneskillnader. En nationell domstol har därmed en skyldighet att ta ställning till om marknadsargumentet kan förklara hela eller enbart delar av löneskillnaden.

Detta mera nyanserade sätt att resonera förekommer, som Per Norberg visat, i brittiska domstolars tillämpning av samma likalöneregeln. Equal Opportunities Commission sammanfattar brittisk rättspraxis på följande sätt:

<sup>44</sup> Se punkt 5 i domen C-127/92 *Enderby*.

<sup>45</sup> Punkterna 26–28 i C-127/92 *Enderby*.

”If the employer relies on market forces to justify a difference in pay, the employer could be asked for:

- evidence of unfilled vacancies and turnover of staff when the comparator was recruited
- details of recruitment exercises around the time the comparator was recruited
- details of the comparator’s pay in his previous job (by way of P60 if necessary)
- details of the steps taken to obtain information about the ‘market’ rate at the point of recruitment
- the gender breakdown of the claimant’s and comparator’s groups to determine whether the pay practice has a disproportionate adverse impact on the claimant’s group
- if market forces does not account for all of the difference in pay, what proportion does it account for?

In addition, the claimant could seek evidence of local market conditions to establish whether the employer’s contention is born out.”<sup>46</sup>

Under dessa förutsättningar prövas om gällande marknadspris varit påverkat av könsdiskriminerande strukturer eller värderingar.

En genomgång av den svenska arbetsdomstolens praxis visar att domstolen undviker att göra en närmare prövning av arbetsgivarens marknadsargument. Domstolen har i de mål som hittills prövats godtagit arbetsgivarnas förklaring till att en viss lön ligger i nivå med vad andra arbetsgivare betalar. I de diskrimineringsmål som prövats har arbetsgivarens hänvisning till marknaden eller marknadskrafter alltid setts som ett sakligt skäl till en viss löneskillnad.<sup>47</sup>

I AD 2013 nr 64 argumenterade bolaget för att Björns ingångslön var ett resultat av marknadskrafter. Bolaget hänvisade även till skrivningar i kollektivavtalet med innebörd att marknadskrafter ska kunna påverka lönesättningen. Hänvisningar till lönesättningen för behandlingssekreterare hos andra arbetsgivare var, i jämförelse med tidigare lönediskrimineringsmål, inget tema från bolagets sida. Argumentationen gick i stället ut på att Björn hade en unik kompetens i relation till det aktuella utbudet på arbetsmarknaden för arbetet som behandlingssekreterare.

<sup>46</sup> Per Norberg (2007:1) *Marknadsbegreppet i konkurrensrätten och i jämställdhetsrätten*, s. 178.

<sup>47</sup> Se Per Norberg (2007:2) *Barnmorskemålet och marknaden – betydelsen av effektivitetslöneteorin* och Lena Svenaeus (2007) *Marknaden – könsneutral prislapp på arbetskraft eller kvitto på etablerad lönediskriminering?* I Susanne Fransson (red.) *Marknaden – sakligt grund för lönesättning? En fråga tio svar.*



I domskälen anger AD inte uttryckligen att bolagets hänvisning till marknadskrafter accepterats som ett sakligt skäl till löneskillnaden mellan Björn och Monica. Vad domstolen anför är att bolaget haft sakliga skäl, som inte varit förknippade med vare sig kön eller ålder, för att vid nyanställningen ge Björn en högre lön än Monica. AD konstaterade att bolagets godtagande av Björns löneanspråk hängde samman med att det fanns ett genuint behov av just hans kunskaper och erfarenheter. Bolagets behov av Björns till synes unika BBIC-kompetens var därmed det avgörande skälet till att löneskillnaden på 2 450 kronor vid anställningstillfället var sakligt grundad.

Domskälen ger enligt vår mening ingen närmare vägledning i hur man på ett mer nyanserat sätt kan se på marknadsargumentet. Exempelvis hade AD kunnat resonera kring följande frågor: Hur stort var söktrycket när arbetsgivaren annonserade och hur många sökanden hade likvärdiga kvalifikationer som Björn? Var Björns BBIC-kompetens och hans tidigare yrkeserfarenheter verkligen så unika i relation till övriga 90 sökanden som bolaget gör gällande? Hade det varit omöjligt att skaffa sig BBIC-kompetens genom att vidareutbilda personal? Avsaknaden av liknande resonemang bekräftar därmed tidigare praxis, dvs. att en arbetsgivares hänvisning till marknadskrafter än en gång visat sig vara ett gångbart försvarsargument i ett mål om lönediskriminering.<sup>48</sup>

## Avslutande reflektioner och kritiska kommentarer

I våra avslutande reflektioner och kommentarer kommer vi att förhålla oss till de två olika situationerna av lönesättning som prövas i AD 2013 nr 64. I flera av de lönediskrimineringsmål som tidigare prövats i AD ser vi samma typ av situationer: En man anställs, han får högre lön än de kvinnor som redan är anställda på arbetsplatsen och som utför lika eller likvärdigt arbete. Efter lönerevision har löneskillnaden minskat något, men den är fortfarande betydande i kronor räknat (t.ex. AD 1991 nr 62, 1995 nr 158, 1996 nr 79 och AD 2001 nr 51). Vi kommenterar situationerna var för sig och avslutar med att diskutera de normlösa avtalens och de individuella lönekriteriernas tillämpning i en bredare kontext. Finns det en väg att gå där lönesättningen kan bli mer rättvis och jämställd?

<sup>48</sup> Se även Eva Schömer och Lena Svenaeus, *AD:s lovsång till marknaden* i *Arbetet* 2013-10-02.

## **Nyanställning och lönesättning**

En arbetsgivare som rekryterar ny personal har olika frågor att ta ställning till: Vilka arbetsuppgifter är det som ska utföras, vilken kompetens behövs i form av erfarenhet och utbildning och hur ska detta beskrivas i en platsannonser? Matchning är ett ord som används på arbetsmarknaden idag. När Björn anställdes som en av de 90 sökande hade en bedömning gjorts utifrån denna kravspecifikation, men dessutom ser vi något mer i materialet. Det fanns en avgörande kompetens som han saknade och det var erfarenhet av att ha arbetat med spädbarn. Vi tolkar detta som att kön hade betydelse för anställningsbeslutet precis som det hade som exempel i AD 1991 nr 62 och i AD 1995 nr 158. När fallen hamnar i Arbetsdomstolen i form av lönediskrimineringsmål legitimeras anställningsbeslutet och lönen med att männen hade speciella kvalifikationer. Kvalifikationer som inte direkt efterfrågats i kravspecifikationen; ”nyhetsnäsa”, ”hårda nypor” och BBIC-kompetens. Anställningsbeslutet och beslutet om ingångslönen är sammanlänkade. Mannen och arbetsgivaren är i en förhandlingssituation. Det som efterfrågas hade ett pris, i vart fall, är det så skälen för lönesättningen görs sakliga när de ska prövas i arbetsdomstolen. Av Kumla-målet, AD 1995 nr 158, kan vi se att arbetsgivarens beslut i nyanställningssituationen kan göras osakligt. Förutsättningen är då att den fackliga motparten inte passivt bekräftat arbetsgivarens pris för mannen som man gjorde i AD 2013 nr 64. Arbetsdomstolen får då ett utrymme för att verka systemförändrande.<sup>49</sup>

## **Lönerevision och värdering utifrån lönekriterier**

Som vi tidigare beskrivit fungerade lönerevision på Birkahemmet som en process i tre steg. Steg ett har bl.a. funktionen att identifiera förekomsten av eventuella ”snejsisar”. I detta första steg har lönekartläggningen och handlingsplanen för jämställda löner en angiven plats. Lönemodellen ställer därmed höga krav på lokala fackliga företrädares förmåga att kunna identifiera könsrelaterade löneskillnader, innan själva lönesamtalen kommer igång. Dessutom måste de lokala företrädarna även ha kunskap om de vägar som såväl lag som kollektivavtal anvisar för att åtgärda osakliga löneskillnader. Den process som diskrimineringslagen föreskriver, och som kollektivavtalet hänvisar till, innefattar en utvärdering av tidigare åtgärder, lönekartläggning av samtliga anställda, analys av förekommande löneskillnader och for-

<sup>49</sup> Se Susanne Fransson (2000) *Lönediskriminering. En arbetsrättslig studie av könsdiskriminerande löneskillnader och konflikten mellan kollektivavtal och lag*, s. 381.

mulering av korrigerande åtgärder i en handlingsplan för jämställda löner. Ett ställningstagande till rimligheten av Björns löneläge i relation, inte bara till Monica, utan till samtliga behandlingssekreterare hade varit en lämplig åtgärd i detta första steg av den lokala löneprocessen.

Lönesamtalen mellan chef och medarbetare står i centrum för det andra steget i processen. Som enskild anställd ges Monica enligt denna lönemodell inget utrymme att förhålla sig till frågan om Björns ingångslön var felaktig. Ramen för samtalen är nämligen begränsad till att ta ställning till två parametrar: Eventuella förändringar av ansvar och svårighetsgrad i Monicas arbetsuppgifter samt att bedöma hennes arbetsresultat och förmåga att utföra sina arbetsuppgifter. Under detta andra steg ska även chefen värdera alla lönesamtal och föreslå nya löner för samtliga medarbetare.

Vid den senaste lönerrevisionen var bedömning av Monicas utförda arbetsresultat av karaktären att de ”måste förbättras”.<sup>50</sup> När det gällde Björn skedde här en första dokumenterad värdering av hans arbetsresultat, däribland hans insatser i projektgruppen för anpassning till BBIC systemet. Att bolaget var tillfreds med Björns prestation framgår av protokollen från lönesamtalen år 2012. Där anges att Björn regelmässigt hade utfört ett arbetsresultat som var ”mycket bra”.<sup>51</sup> Utifrån lönepolicy och kollektivavtal borde löneskillnaderna mellan Björn och Monica rimligtvis ha ökat ytterligare efter lönerrevisionen. Men paradoxalt nog blev det precis tvärt om. Monica fick en höjning med 3,3 procent medan Björn enbart fick 3 procent. Förklaringen till detta var enligt bolaget att hänsyn måste tas till att Björn anställdes ”med en hög lönenivå samt till löneförhållandet till andra anställda vid Birkahemmet.”<sup>52</sup> Arbetsdomstolen tolkade inte denna förklaring som en form av medgivande att det fanns problem med att sakligt motivera Björns ingångslön. Utan tvärtom godtog domstolen bolagets argument. AD konstaterade att lönerrevisionerna skett med utgångspunkt i kollektivavtalet och enligt bolagets lönepolicy med beaktande av sakliga, objektiva samt köns- och åldersneutrala lönekriterier. Det saknades därmed anledning att ifrågasätta bolagets lönesättningsprocess.

Ett av skälen till att AD kom fram till denna slutsats hänger samman med att det lokala facket inte påkallat förhandling i samband med steg tre i revisionsprocessen, dvs. i samband med avstämningen. Kanske hänger det samman med att Monica, som vi ovan visat, t.o.m. hade anledning att vara nöjd med den relativa löneökning hon erhöll? I vilket fall som helst skiljer sig

<sup>50</sup> Aktilaga 38 i AD 2013 nr 64.

<sup>51</sup> Aktilaga 39 i AD 2013 nr 64.

<sup>52</sup> Se sidan 12 i domen.

fackets agerande i detta mål på en avgörande punkt jämfört med fackets agerande i *Kumlamålet*, AD 1995 nr 158. Den gången riskerade inte arbetsdomstolen att riva upp ett kollektivavtal eftersom den omstridda lönesättningen av en kvinnlig ekonom hade brutits ut från övriga förhandlingar om lönerrevision.

2013 års dom understryker problematiken med ett fackligt agerande som är motstridigt. Nämligen att den fackliga organisationen först i efterhand och på central nivå påtalar brister i en lönesättningsprocess som dessförinnan blivit godkänd av den egna organisationens lokala företrädare.<sup>53</sup>

### **Normlösa avtal och individuell lönesättning**

Den avtalstyp som var föremål för prövning i AD 2013 nr 64 har särskilt efter 2013 års avtalsrörelse varit på stark frammarsch.<sup>54</sup> Per Östlund, lönebildningsexpert på Almega gör följande kommentar:

”Det är en bra utveckling att andelen avtal utan centralt bestämda löneökningsgarantier ökar. Dessa avtal kan innehålla en siffra för nivån, men företagen förfogar över fördelningen genom att individgarantin ersätts med en processgaranti som ska garantera att lönesättningen sker genom en genomtänkt och transparent process. Dessa nya avtal har föregåtts av ett långsiktigt förtroendeskapande arbete som gett arbetsgivare och arbetstagare samma målbild.”<sup>55</sup>

Målet väcker frågor kring arbetstagarnas eller snarare den fackliga organisationens roll vid utformningen av lönekriterierna i denna typ av lönemodell. Fackförbundet Vision klagade över transparensen vid tillämpningen av lönekriterierna. Dessutom anmärkte Vision på att lönekriterierna inte tillräckligt fångat upp och uppmuntrat kompetensutveckling hos personalen. De lokalt överenskomna lönekriterierna fungerade i praktiken som en uppräkningslista av olika faktorer, men utan inbördes gradering. Vad som i en sådan situation blir rätt respektive fel tillämpning av lönekriterierna hade den lokala fackliga organisationen i praktiken överlåtit till arbetsgivaren att bestämma.

Det finns dock fackliga organisationer som aktivt arbetar med den lokala lönebildningen. Inom t.ex. IF Metalls avtalsområde används partsgemensamma lokala lönesystem som bygger på överenskommelser om vilka fakto-

<sup>53</sup> En liknande situation förelåg i ett ärende om lönekartläggning i Emmaboda kommun, se Eberhard Stüber (2009) *Fackets talerätt i jämställdhetsnämnden*, i (red.) Egerö, Nio perspektiv på jämställdhet, s. 124.

<sup>54</sup> Medlingsinstitutet (2014) *Avtalsrörelsen och lönebildningen 2013*, s. 152.

<sup>55</sup> Krönika *Framtidens kollektivavtal för framtidens arbetsmarknad* publicerad på Svenskt Näringslivs webbplats 2014-02-21.

rer som påverkar lönen. Dessa lönesystem leder till att lokala avtalsparter hamnar i en mera jämbördig situation, när det gäller att kontrollera lönekriteriernas tillämpning i samband med lönerevisioner.<sup>56</sup> Inom Kommunals avtalsområde har man nu börjat testa dessa lönesystem i syfte att åter bli en aktiv motpart i den lokala lönebildningen och för att höja kvinnolönerna.<sup>57</sup>

Att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader kräver kunskap och ett starkt lokalt fackligt engagemang. Saknas den lokala fackliga styrkan är möjligheterna till ingripanden från central nivå ytterst begränsad. Vi kan inte se att normlösa (sifferlösa) kollektivavtal och individuell lönesättning, enligt lönesamtalsmodellen, kan vara vägen till rättvisa och jämställda löner. I AD 2013 nr 64 var det tydligt att det till syvende och sist alltid är någon som har makten att definiera normen.

<sup>56</sup> Se Anna Danielsson & Tommy Öberg (2013) *Lönekamp med förhinder, om kvinnolöner i vård och verkstad*.

<sup>57</sup> Se Arbetet 2013-09-05 *Så ska kvinnolönerna upp*. Av Mats Pejter.