

Osakliga skillnader i lön eller diskriminerande löneskillnad?

**En arbetsrättslig kartläggning av
lönediskriminering på grund av kön.**

Carolina Göransson

Kandidatuppsats i handelsrätt
[arbetsrätt]
HT2012

Handledare
Annamaria Westregård



LUNDS UNIVERSITET
Ekonomihögskolan

Innehållsförteckning

1. INLEDNING	6
1.1 Ämne och bakgrund	6
1.2 Syfte och frågeställningar	8
1.3 Avgränsningar	8
1.4 Metod och material	8
1.5 Disposition	10
2. KARTLÄGGNING AV LÖNEDISKRIMINERINGEN	11
2.1 Internationella konventioner och EU-rätten	11
2.2 Svensk diskrimineringslagstiftning	12
2.2.1 <i>De juridiska begreppen - direkt och indirekt diskriminering</i>	15
2.2.2 <i>De samhällsvetenskapliga begreppen - strukturell diskriminering och värdediskriminering</i>	15
2.2.3 <i>Förutsättningar för lönediskriminering</i>	16
2.2.4 <i>Den svenska modellen och partsautonomin</i>	18
2.2.5 <i>Lönebildning</i>	18
2.2.6 <i>Kollektivavtal som förklaring till löneskillnader</i>	19
3. MARKNADSFAKTORNS INVERKAN.....	21
3.1 Marknadsfaktorn vid förhandlingar	21
3.2 Marknadsfaktorn vid domstolsavgöranden	22
3.2.1 <i>Marknaden och sakkunniga</i>	23
4. INSLAG UR ARBETSMARKNADSPARTERNAS DEBATT.....	25
4.1 Löneskillnader på grund av kön enligt statistiken	25
4.2 Svenskt Näringslivs inställning till kvinnors löner	26
4.3 De kvinnodominerade fackförbunden och hög tid för jämställda löner	27
4.4 Parternas inställning i respektive rapport	28
4.4.1 <i>Är omfördelning lösningen?</i>	30
4.4.2 <i>Jämnare könsfördelning på arbetsmarknaden?</i>	31
4.4.3 <i>Vem bär ansvaret för framtidens lönesättning?</i>	31
5. SAMMANFATTANDE ANALYS	33
5.1 Rättsläget och förekomsten av lönediskriminering	33
5.2 Marknaden och rättspraxis	34
5.3 Vad säger arbetsmarknadsparterna?	35
5.3.1 <i>Strejken som vapen för rättvisa och jämställda löner?</i>	36
5.4 Avslutande reflektioner	36

Sammanfattning

Föreliggande uppsats behandlar lönediskriminering och osakliga löneskillnader på grund av kön på den svenska arbetsmarknaden. Rättsdogmatisk metod har legat till grund för uppsatsens underlag genom rättskälleläran samt empiriskt material i form av statistik från Medlingsinstitutet och rapporter från motparter på arbetsmarknaden. Praxis har visat att den mest problematiska och svåråtkomliga lönediskrimineringen främst finns i arbeten vilka teoretiskt är att betrakta som likvärdiga, men i praktiken väsentligt olikartade. Här återfinns den strukturella värdediskrimineringen, vilken sällan omfattas av Diskrimineringslagen. Likalönstvister vid lika arbete löses vanligtvis genom förhandlingar mellan parterna. Förutsättningarna för lönediskriminering enligt lagen har kartlagts och praxis har påvisat en spänning mellan EU-rättens utvidgning och den svenska autonomin med kollektivt framförhandlade villkor. Marknadsfaktorn har godtagits som saklig grund för löneskillnader och är det vanligast förekommande motbevisningsargumentet hos arbetsgivaren i domstol. Det finns ett tydligt mönster av lättnad i bevisbördan för arbetsgivaren i praxis som inte överensstämmer med bevisbördesregeln. Arbetsdomstolen tillämpar EU-rätten inkonsekvent, endast då den överensstämmer med kollektivavtal och den svenska modellen. Större krav behöver ställas på arbetsgivarens motbevisning vid likalönstvister. Arbetsgivaren har inte behövt påvisa hur stor del av löneskillnaderna som tillkommit på grund av marknadsskäl. Inte heller svårigheter i rekryteringsprocessen vid försök att bortse från marknadsfaktorn eller hög personalomsättning på jämförelsepersonens befattning. Det finns därav mer att efterfråga avseende bevisunderlaget i Arbetsdomstolen.

Nyckelord: lönediskriminering, osakliga löneskillnader på grund av kön, Diskrimineringslagen, marknaden, strukturell värdediskriminering.

Summary in English

This essay focuses on salary discrimination and unjustified salary differences due to gender within the Swedish labour market. The methodological course of action has consisted of the law dogmatic approach using judicial sources, supplemented by empirical material with salary statistics from the Swedish National Mediation Office and reports from counterparts in the labour market. Established practice confirms that the most problematic and unattainable salary discrimination mainly occur in occupations theoretically equivalent, but in actuality consisting of significantly different tasks. This is where the structural valuation discrimination is found, which is rarely covered by the Swedish Discrimination Act. Disputes concerning salary discrimination between employees with equal work are usually solved through negotiations between the parties. Established practice has shown a tension between the expanded EU legislation and the Swedish autonomy with its collectively negotiated terms. The market has been accepted as an objective and justified reason for salary differences due to gender and is the most frequently used argument by the employer as refute. There is a distinct pattern of easing the burden of proof for the employer that does not conform to the legislation. The Swedish Labour Court applies EU law inconsistently, merely when it coincides with collective agreements and the Swedish model. The Swedish Labour Court needs to demand more detailed evidence from the employer in these litigations. The employer doesn't presently need to produce evidence of how much of the salary gap that has arisen due to market reasons. Neither is evidence claimed of shown difficulties in the recruitment process, or high employee turnover, when trying to ignore the market factor. The Swedish Labour Court should therefor require more profound evidence from the defending employer in salary discrimination litigations, in order to correspond with both national and EU legislation.

Key words: salary discrimination, unjustified salary differences due to gender, Discrimination Act, the market, structural valuation discrimination.

Förkortningar

AD	Arbetsdomstolen, Arbetsdomstolens dom
DiskrL	Diskrimineringslagen (2008:567)
DO	Diskrimineringsombudsmannen
EG	Europeiska Gemenskapen (nuvarande EU)
EU	Europeiska Unionen
FEG	Fördraget om Europeiska Gemenskapen
FEUF	fördraget om EU:s funktionssätt
HÖK	Huvudöverenskommelse (centralt kollektivavtal)
JämL	Jämställdhetslagen (1991:433)
JämO	Jämställdhetsombudsmannen (nuvarande DO)
ILO	International Labour Organisation
LO	Landsorganisationen
LRA	Lag (1974:371) om rättegången i arbetstvister
MBL	Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet
Prop.	Proposition
SKL	Sveriges Kommuner och Landsting
SOU	Statens Offentliga Utredningar

1. Inledning

1.1 Ämne och bakgrund

”Skillnaderna mellan mäns och kvinnors villkor på arbetsmarknaden är uppenbara. Män är gynnade, kvinnor förfördelade ur nästan alla synvinklar. Kvinnor tjänar i alla yrken och under hela livet mindre än män.”¹ Detta menar Ingemar Göransson som är utredare på LO, för vilka han undersöker hur man köper och säljer arbete på den svenska arbetsmarknaden. Sverige har många gånger hyllats för framgångar avseende jämställdhet i jämförelse med andra länder med motiveringar som rör en aktiv familjepolitik, utvecklad barnomsorg och generös föräldraförsäkring.² Löneskillnaderna har förvisso minskat men kvarstår i viss utsträckning än idag. En del av de osakliga löneskillnader som ännu förekommer beror på medveten indirekt könsdiskriminering gentemot kvinnor på arbetsmarknaden, vilket kan spåras i kvinnors och mäns jämförda löner.³ År 2010 hade kvinnor i Sverige i genomsnitt 85,7 procent av motsvarande lön för män, detta motsvarar 4400 kronor mindre per månad. Störst är löneskillnaderna för tjänstemän i privat sektor och minst är skillnaden i de kommunala verksamheterna.⁴ Hänsyn har tagits till att män och kvinnor i Sverige i stor utsträckning arbetar inom olika yrken, vilket är en viktig förklaring till löneskillnaden mellan könen. Faktorer såsom att män och kvinnor fördelar sig olika beroende på utbildning, yrke och ålder påverkar statistikens utfall i hög utsträckning.⁵ När dessa faktorer beaktas blir utfallet en så kallad lönestrukturstatistik⁶ och standardavvägningen visar då att år 2010 hade kvinnor i Sverige i genomsnitt en inkomst som uppgick till 94,1 procent av motsvarande lön för män.⁷ Det är emellertid av stor vikt att skilja på begreppen löneskillnader och lönediskriminering, dessa båda ska ej utläsas som synonymer. Den så kallade strukturella diskrimineringen omfattas oftast inte av diskrimineringslagen, utan handlar om orättvisa löneskillnader mellan mansdominerade och kvinnodominerade yrkesområden som helt enkelt värderas olika.⁸

¹ Göransson, Ingemar, *Nio perspektiv på jämställdhet*, 2009, s.52.

² Mayerson, Eva M, Petersen, Trond, *Ekonomisk debatt 1997*, årg. 25, s.18–19.

³ SOU, *Löneskillnader och lönediskriminering*, 1993:7, s.264.

⁴ Medlingsinstitutet, *Avtalsrörelsen och lönebildningen – Medlingsinstitutets årsrapport*, 2011, s.159.

⁵ Ekberg, J, ”Skillnaden mellan kvinnors och mäns lön i ett tioårigt perspektiv” i *Röster om lönebildning och medling*, 2011 s.103.

⁶ Ekberg, John, *Nio perspektiv på jämställdhet*, 2009, s.10.

⁷ Se tabell med genomsnittslön och kvinnors lön i procent av mäns lön år 2010 på s.25.

⁸ Olsson, Hans, *Nio perspektiv på jämställdhet*, 2009, s.101.

Det kanske mest kända exemplet av ifrågasättande av arbetsvärdering av denna typ var när en kvinna i den offentliga debatten ställde frågan varför det ansågs vara mer lönemässigt värdefullt att vara apskötare på Skansen än att vara barnskötare på ett daghem?⁹

Lönediskriminering och löneskillnader är två begrepp som frekvent blandas ihop i debatten, men det är alltså inte alla löneskillnader som på något vis har samband med kön som är lönediskriminering enligt lagen. Problematiken med löneskillnader har till stor del att göra med den könsuppdelade yrkesvärdering som råder. ”Problemet med att ta hänsyn till just att kvinnor och män arbetar i olika sektorer är att man då bortser från den absolut största anledningen till att kvinnor tjänar mindre än män. Nämligen att stora grupper kvinnodominerade yrkesgrupper idag är felavlönade i förhållande till den utbildning och det ansvar som krävs i yrket.”¹⁰ Detta menar Emma Ölmebäck, utredare på Kommunal.

Statistik är många gånger det verktyg som parterna på arbetsmarknaden använder sig av, antingen för, som i arbetsgivarnas fall, förklara vad som kan ligga bakom ett tal annat än diskriminering och vilka variabler som statistiken inte tar hänsyn till. Likaså kan statistiken ur motsatt perspektiv användas för att försöka påvisa löneskillnader mellan könen som diskriminering och därmed också som ett underlag för en omfördelning och utjämnande agenda.¹¹ Det finns en generell uppfattning om att den officiella lönestatiken kan påvisa huruvida det förekommer könsdiskriminerande löneskillnader på arbetsmarknaden samt hur omfattande denna i så fall är. Statistik kan visa löner för män och för kvinnor per yrke, detta i sig är aldrig något som kan påvisa diskriminering, utan endast oförklarliga löneskillnader. Begreppet diskriminering är ett värdeladdat ord som ibland används för att förstärka skillnader. Lagen bedömer också endast om diskriminering föreligger hos den enskilde arbetsgivaren.¹²

Någon enskild allmänt vedertagen och accepterad förklaring till varför män tjänar mer än kvinnor inom samtliga sektorer på arbetsmarknaden finns inte. Lönebildningen i Sverige beror på orsaker som är såväl historiska, politiska, sociala som ekonomiska.¹³ En sak står dock klar, löneskillnader skall vara sakliga, skillnader på grund av kön skall inte förekomma.¹⁴ Det finns ingen generellt verkande likalöneprincip i svensk arbetsrätt på grund av avtalsfrihetsprincipen och avståndstagandet till minimireglerna av löner, vilket Arbetsdomstolen, (härefter AD), avvisat vid ett flertal tillfällen. Diskrimineringslagen är den begränsning av avtalsfriheten som finns tillhands. En arbetsgivare som tillämpar ett gällande kollektivavtal kan trots det dömas för diskriminering om grunderna i lagstiftningen är uppfyllda.¹⁵ Enligt diskrimineringslagen ska det röra sig om lika eller

⁹ Löfström, Åsa, *Nio perspektiv på jämställdhet*, 2009, s.81.

¹⁰ Ölmebäck, Emma, *Hög tid för jämställda löner*, 2012, s.9.

¹¹ Svenskt Näringsliv, *Kvinnors löner – ett individ- och företagsperspektiv*, 2010, s.12.

¹² Medlingsinstitutet, *Avtalsrörelsen och lönebildningen – Medlingsinstitutets årsrapport*, 2011, s.173–174.

¹³ Medlingsinstitutet, *Avtalsrörelsen och lönebildningen – Medlingsinstitutets årsrapport*, 2011, s.174.

¹⁴ Medlingsinstitutet, *Avtalsrörelsen och lönebildningen – Medlingsinstitutets årsrapport*, 2011, s.178.

¹⁵ Glavå, Mats, *Arbetsrätt*, 2011, s.633.

likvärdigt arbete för att diskriminering skall kunna förekomma. Ett arbete är att betrakta som likvärdigt med ett annat arbete om kraven som ställs på befattningen och dess natur är likvärdiga med den jämförande befattningen. Kravbedömningen görs utifrån specifika kriterier, vilka är kunskap och färdigheter, ansvar och ansträngning. Arbetsförhållandena för befattningen skall också särskilt beaktas för att kunna göra en bedömning av arbetets natur.¹⁶

1.2 Syfte och frågeställningar

Syftet med denna uppsats är att göra en arbetsrättslig studie av rättsläget avseende lönediskriminering och osakliga löneskillnader på grund av kön genom en kartläggning. Syftet ska besvaras genom att studera följande frågor.

- Hur ser rättsläget ut avseende könsdiskriminerande kontra osakliga löneskillnader?
- Vad beror könsdiskriminerande löneskillnader på?
- På vilket sätt påverkar marknaden rättspraxis avseende lönediskriminering?

För att ge ytterligare inblick i lönediskrimineringsproblematiken tas exempel från debatten upp genom en jämförelse av två rapporter från arbetsmarknadsparter.¹⁷ Svenskt Näringsliv representerar den privata arbetsgivarorganisationen och fem fackförbund inom offentlig vård och omsorg¹⁸ representerar motparten på arbetstagsidan.

1.3 Avgränsningar

Lönediskriminering är ett brett undersökningsområde som kan ha samband med många grunder, däribland ålder, funktionshinder eller kön. Denna uppsats fokuserar endast på lönediskriminering på grund av könstillhörighet. Uppsatsen fokuserar på diskrimineringsaspekten och osakliga skillnader snarare än lönebildning och lönesättning. Det senare tillsammans med lönekartläggning avhandlas därför mer kortfattat i denna uppsats. Att ge en deskriptiv bild av lönediskriminering är dock inte möjligt om lönebildning utelämnas helt. På många vis är problematiken kring lönediskriminering en politisk fråga snarare än en rent juridisk sådan. Detta med tanke på den svenska modellen där många arbetsrättsliga frågor tas om hand av arbetsmarknadens parter. Den politiska debatten har till viss del fått lämna utrymme åt juridiska redogörelser och prejudicerande rättsfall då detta är en uppsats med arbetsrättslig riktning.

1.4 Metod och material

Begreppet rättskälla blev under 1900-talet ett samlingsbegrepp för lag, rättspraxis, sedvanerätt med mera, varifrån tillämpliga rättsregler finns att tillgå och inhämta. Ett tydligare begrepp vore möjligen att benämna dessa som kunskapskällor.¹⁹ Ovan nämnda källor utgör tillsammans med förarbeten och doktrin de huvudsakliga informationskällorna i denna uppsats. Den traditionella juridisk/rättsdogmatiska metoden att studera förekommande rättskällor syftar till att fastställa gällande rätt om vilka

¹⁶ 3 kap. 2 § DiskrL.

¹⁷ De båda rapporterna är Svenskt Näringsliv, *Kvinnors löner – ett företags- och individperspektiv*, 2010 och Ölmebäck, Emma, *Hög tid för jämställda löner*, 2012.

¹⁸ Ovan nämnda fackförbund är Kommunal, Vårdförbundet, Vision, Akademikerförbundet SSR och Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund LSR.

¹⁹ Strömholm, Stig, *Rätt, rättskällor och rättstillämpning*, 1992, s.289–290.

rättsregler som finns eller borde upprättas samt hur gällande rätt skall tolkas och tillämpas.²⁰ Juridiken har en tredimensionell struktur som är viktig att vara medveten om och reflektera över vid juridisk problemlösning. Detta innebär en medvetenhet kring kopplingen mellan rättsreglerna för lönediskriminering och den verklighet som rättsreglerna är utformade för och ska tillämpas i. Det handlar också om en medvetenhet kring rättsreglernas syfte, en värdering av ändamål och funktion. Dessa tre dimensioner måste fungera tillsammans för att en rättsregel ska kunna anses som optimal, det är först då en rättsregel kan förstås och hanteras korrekt.²¹ Denna rättsdogmatiska uppsats tar alltså sin utgångspunkt i att studera de befintliga rättskällorna och precisera dess innehåll. Detta görs ofta utifrån ”hjälpvetenskaper”, i detta fall främst rättssociologi.²² Denna samhällsvetenskapliga riktning fokuserar på hur samhället påverkar rätten genom normer och värderingar. Enligt den danska arbetsrättsprofessorn Hanne Petersen är det svåraste avseende rättsdogmatisk metod att skilja den från ett sociologiskt och därmed samhällsvetenskapligt perspektiv, hon tillkännager dock samtidigt att det aldrig går att helt skilja dem åt.²³ Inom arbetsrätten blir även kollektivavtal och i vissa fall anställningsavtal rättskällematerial och får ett högre värde än annat material som vanligtvis är att anse som empiriskt material, dessa benämns som normkällor.²⁴ Vad gäller lönediskriminering som undersökningsområde blir kollektivavtal betydelsefulla då det är här lönesättning i stor utsträckning beslutas för den svenska arbetsmarknadens arbetstagare. Detta på grund av partautonomin där lagstiftaren stått till sida för att arbetsmarknadens parter ska kunna nyttja avtalsfriheten och själva kunna komma överens om villkoren på arbetsmarknaden.²⁵

Den klassiska rättsdogmatiska metod som i regel används i rättsvetenskapliga uppsatssammanhang kan tolkas som att ta utgångspunkt i rättstillämparens situation om hur ett visst konkret problem (tolkning och tillämpning av likalöneprincipen) ska behandlas, med hänsyn till vad som betraktas som gällande rätt. En viktig följdfråga när denna teoretiska perspektivnivå är redogjord för, är vilka handlingsorienterade frågor som uppstår.²⁶ I detta fall dyker frågeställningar upp kring i vilken utsträckning EU-rätt skall undersökas i förhållande till svensk rätt, om det finns aktuell tillförlitlig statistik som påvisar problematiken och vilka rapporter från arbetsmarknadsparterna som är att föredra framför andra. Dessa avvägningar påverkar starkt utfallet och uppsatsens analytiska del. Jag har valt att komplettera lagstiftning, rättspraxis, förarbeten och doktrin med empiriskt material. Detta i form av statistik avseende löneskillnader på grund av kön från Medlingsinstitutet samt en rapport avseende kvinnors löner från Svenskt Näringsliv respektive en rapport från fem kvinnodominerade fackförbund. Dessa båda rapporter bidrar som empiriskt material till att redogöra för exempel från debatten kring problematiken om könsdiskriminerande löneskillnader. Då syftet varit att ge förslag på och inslag från debatten har ytterligare rapporter ej studerats. För att kunna bidra med en

²⁰ Kellgren, J – Holm, A, *Att skriva uppsats i rättsvetenskap*, 2007, s.44–45.

²¹ Lehrberg, Bert, *Praktisk juridisk metod*, 2010, s.84–85.

²² Lehrberg, Bert, *Praktisk juridisk metod*, 2010, s.167.

²³ Petersen, *Ledelse og loyalitet*, 1987, s.300–302.

²⁴ Sandgren, Claes, ”Om empiri och rättsvetenskap del 1” i *Juridisk Tidskrift* 1995/96 s.732 samt Sandgren, Claes, ”Om empiri och rättsvetenskap del II” i *Juridisk Tidskrift* 1995/96 s.1041.

²⁵ Fransson, Susanne, *Lönediskriminering*, 2000, s.385.

²⁶ Kellgren, J – Holm, A, *Att skriva uppsats i rättsvetenskap*, 2007, s.47–48.

genomgripande deskriptiv redogörelse av parternas åsikter vore det nödvändigt att inhämta fler källor samt beakta det faktum att arbetsgivarparten i detta fall representeras av en privat organisation medan fackförbunden på arbetstagsidan främst arbetar i offentlig sektor. Ovanstående innebär att det finns ett jämförande inslag i uppsatsen som dock inte är att betrakta som komparativt. Anledningen är att det rör sig om en jämförelse av två perspektiv på en rättsfråga inom samma rättssystem. Den klassiska komparativa rättskunskapen utgår istället från en jämförande av olika rättssystem med syfte att utforska och fastslå likheter och skillnader.²⁷

Det finns en del begreppsdefinitioner som är inkonsekventa i denna uppsats, exempelvis EG och EU. Förklaringen till detta är att jag har valt att benämna artiklar, direktiv, domar och domstolar utefter den ursprungliga benämningen. Detta innebär alltså att jag exemplifierar domar från EG-domstolen om de ägt rum innan år 2009 eftersom det var först då domstolen fick benämningen EU-domstolen.

Den riskfaktor som jag på förhand ser som mest viktig att vara uppmärksam på är att det inte är upp till den rättsdogmatiske forskaren att låta egna värderingar påverka utfallet och innehållet i juridiska begrepp. Ämnesområdet lönediskriminering är ett område som inte finns vidare förklarat i lagtext, det är därför viktigt att leta motiveringar i riksdagens förarbeten i första hand och först därefter söka i doktrin. Rättskällevärdet är strikt i detta avseende vad gäller vilka rättskällor som ska tillmätas störst betydelse. Rättsreglers ursprung är i viss mån viktigare än dess innehåll. Det är också viktigt att göra en åtskillnad mellan vad lagen är, de lege lata, och vad lagen bör vara, de lege ferenda, och inte låta personliga åsikter eller värderingar påverka begreppsbildningen.²⁸

1.5 Disposition

Denna uppsats har delats in i fem huvudsakliga kapitel där det inledande kapitlet redogjort för rättsfrågan och dess sammanhang samt metod och tillvägagångssätt för genomförandet av uppsatsen. Uppsatsens andra kapitel innehåller en kartläggning av EU-rätt, svensk lagstiftning och rättspraxis vilken diskuteras utifrån underrubricerade begreppsdefinitioner, såväl juridiska som samhällsvetenskapliga. Den löpande texten är genomgående främst deskriptiv men innehåller även analytiska inslag. Praxis återfinns löpande i texten i samtliga kapitel. Det tredje kapitlet berör marknadsfaktorns betydelse vid såväl arbetsmarknadsparternas förhandlingar som vid domstolsavgöranden. Det fjärde kapitlet innehåller ett resonemang kring hur representanter från arbetsmarknadens parter diskuterar kvinnors löner utifrån begrepp som lönepotter och snedfördelningen på arbetsmarknadens sektorer, men även lönediskriminering som fenomen. Det femte och avslutande kapitlet innehåller en sammanfattande analys och avslutning där frågeställningarna åter igen tas upp rubriksvis och diskuteras.

²⁷ Bogdan, Michael, *Komparativ rättskunskap*, 2003, s.18.

²⁸ Norberg, Per, *Arbetsrätt och konkurrensrätt – En normativ studie av motsättningen mellan marknadsrättsliga värden och sociala värden*, 2002, s.18.

2. Kartläggning av lönediskrimineringen

2.1 Internationella konventioner och EU-rätten

Bakgrunden till förbudet mot lönediskriminering kom genom den framträdande roll kvinnor fick i arbetslivet under andra världskriget när männen togs ut i krig. En saklig motivering till löneskillnaderna mellan män och kvinnor blev allt svårare att förklara. Under den följande efterkrigstiden blev de löneskillnader som tidigare betraktats som fullt legitima med stöd i lagstiftning otillåten diskriminering.²⁹

Sverige är som EU-medlemsstat förpliktad att se till att principen om lika lön för lika eller likvärdigt arbete för kvinnor och män tillämpas, vilket anges i Artikel 157 FEUF (tidigare artikel 141 EG, dessförinnan artikel 119). Nuvarande lydelse är ”Varje medlemsstat skall säkerställa att principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete tillämpas.” Detta stadgades första gången 1951 i en likalönekonvention utfärdad av Internationella arbetsorganisationen (ILO),³⁰ vilken Sverige ratificerade tolv år senare. Likalöneprincipen återfanns i det ursprungliga Romfördraget 1957 men betraktades från början inte som något av grundläggande värde. Skälet till att det fanns med berodde på att Frankrike ville skydda sin inhemska textilindustri mot låglönekonkurrens från Beneluxländerna. Utan principen hade Beneluxländerna kunnat anställa billig kvinnlig arbetskraft, de hade nämligen ingen nationell införd likalöneprincip, vilket Frankrike hade. Likalöneprincipen har så småningom gått från att vara ett medel till att bli ett mål i sig.³¹ Likalönedirektivets³² tillkomst blev ett genombrott på lönediskrimineringsområdet då principen häfter blev tillämplig även på likvärdigt arbete, vilket kan ses som en tydlig markering till de nationella domstolarna att uppmärksamma värdediskriminering.³³ Likalönedirektivet är direkt tillämpligt och har direkt effekt i svenska domstolar.³⁴ Den direkta effekten av likalöneprincipen fastslogs i *Defrenne II-målet*³⁵ som berörde en belgisk flygvärdinna som liksom övriga kvinnliga kollegor hade sämre anställningsvillkor än de manliga kollegor som också tjänstgjorde som kabinpersonal. De skilda anställningsvillkoren berörde såväl lägre lön som sämre

²⁹ Fransson, Susanne, Stüber, Eberhard, *Diskrimineringslagen – en kommentar*, 2010, s.34–35.

³⁰ ILO artikel 1a nr 100 från 1951, se även Fransson, S, *Lönediskriminering*, 2000, s.194.

³¹ Glavå, Mats, *Arbetsrätt*, 2011, s.634.

³² Rådets direktiv 75/117/EEG.

³³ Fransson, Susanne, Norberg, Per, *Att lagstifta om diskriminering*, 2007, s.81.

³⁴ Fransson, Susanne, *Lönediskriminering*, 2000, s.464.

³⁵ Mål 43/75 Gabrielle Defrenne mot Société Anonyme Belge de Navigations Arienne Sabena (Nr 2), REG 1976 455.

pensionsförmåner. Belgien hade 1971 ingen lagstiftning som förbjöd lönediskriminering på grund av kön men Gabrielle Defrenne kunde ändå lämna in en stämningsansökan till nationell domstol direkt mot den privata arbetsgivaren på grund av EG-direktivets direkta horisontella effekt.³⁶ EU-regeln i artikel 157 FEUF har direkt effekt för den enskilde såväl vertikalt, gentemot staten, och horisontellt, gentemot annan fysisk eller juridisk person, vid medlemslandets domstol.³⁷ Den direkta effekten visade sig även i två fördragsbrott³⁸ under 1980-talet där först Storbritannien, därefter Danmark bortsåg från likalöneprincipen. Storbritannien lagstiftade nationellt att två arbeten endast kunde vara likvärdiga om arbetsvärdering utförts. Danmark implementerade inte direktivets mål och syfte genom lagstiftning utan överlät istället åt arbetsmarknadsparterna att införa de nya bestämmelserna i kollektivavtal. EG-domstolen fastslog i det första fallet att likalöneprincipen kan åberopas även om någon systematisk arbetsvärdering inte ägt rum. Att överlåta implementeringen av nya direktiv till arbetsmarknadens parter ansågs i det andra fallet olovligt, då det inte finns någon garanti för att alla arbetstagare inkluderas, därmed hotas rättssäkerheten.³⁹ I Barber-målet⁴⁰ konstaterades att även avgångsvederlag och pension som utbetalas efter arbetstagarens pension kan räknas som lön.

EU-rätten har fått allt större utrymme och påverkan över den svenska diskrimineringslagens utbredning, framför allt från 1990-talet och framåt. Det grundläggande Fördraget om Europeiska unionen stadgar i artikel 2 att:

Unionen ska bygga på värdena respekt för människans värdighet, frihet, demokrati, jämlikhet, rättsstaten och respekt för de mänskliga rättigheterna, inklusive rättigheter för personer som tillhör minoriteter. Dessa värden ska vara gemensamma för medlemsstaterna i ett samhälle som kännetecknas av mångfald, icke-diskriminering, tolerans, rättvisa, solidaritet och principen om jämställdhet mellan kvinnor och män.

Recast-direktivet⁴¹ som gäller sedan 2009 har samlat tidigare gällande direktiv om likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet, inklusive bevisbördesdirektivet, i en enda text. Här återfinns definitioner om direkt och indirekt diskriminering i artikel 2, vilka är av grundläggande betydelse för den svenska diskrimineringslagstiftningen.⁴²

2.2 Svensk diskrimineringslagstiftning

Jämställdhet i arbetslivet avser flera aspekter, rätt till lika arbete, anställningsvillkor, andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet. Lönesättningen och undvikande av lönediskriminering på grund av kön är en viktig aspekt av detta.⁴³ Den första svenska

³⁶ Mål 43/75 Gabrielle Defrenne mot Société Anonyme Belge de Navigations Arienne Sabena (Nr 2), REG 1976 455, p.39, 40, Fransson, Susanne, *Lönediskriminering*. 2000, s.212.

³⁷ Nyström, Birgitta, *EU och arbetsrätten*, 2011, s.40.

³⁸ Mål 61/81 Kommissionen mot Storbritannien, REG 1982 2601, Mål 143/83 Kommissionen mot Danmark, REG 1985 427, p.8, 9, 14, Nyström, Birgitta, *EU och arbetsrätten*, 2011, s.182.

³⁹ Fransson, Susanne, Norberg, Per, *Att lagstifta om diskriminering*, 2007, s.81–82, Fransson, Susanne, *Lönediskriminering*, 2000, s.196.

⁴⁰ Mål 262/88 Barber mot Guardian Royal Exchange Assurance Group, REG 1990 1889, p.28, 30.

⁴¹ Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet.

⁴² Göransson, Håkan Gabinus, Slorach, Martina, Flemström, Stefan, del Sante, Naiti, *Diskrimineringslagen*, 2011, s.26–27.

⁴³ Carlsson, Pål, *Lönesättning*, 2010, s.63.

lagstiftningen mot diskriminering av arbetstagare på grund av kön trädde i kraft 1980 efter att Sveriges riksdag antagit denna allra första jämställdhetslag.⁴⁴ Diskrimineringslagstiftningen omfattade endast arbetslivet under drygt 20 år tills nästa jämställdhetslag, JämL, trädde i kraft 1992.⁴⁵ Den nuvarande formen av Diskrimineringslagen (härefter DiskrL) trädde i kraft 2009, där sju lagar sammanförts till ett regelverk.⁴⁶ Diskrimineringsförbudet enligt lagen gäller inte enbart gentemot anställda utan även den som söker eller gör förfrågan om arbete, inhyrd eller utlånad arbetskraft, praktikant eller den som söker praktik.⁴⁷ Vad gäller anklagelser om diskriminering är det upp till den arbetstagare som upplever sig ha blivit diskriminerad att påvisa detta genom att presentera fakta som gör det skäligt att anta att det förekommit diskriminering. Under förutsättningen att arbetstagaren lyckas med detta går bevisbördan över till arbetsgivaren som då måste påvisa att löneskillnaden ej berott på diskriminering utan andra sakliga grunder.⁴⁸ DiskrL bedömer endast om diskriminering ägt rum hos den enskilde arbetsgivaren. *Positiv särbehandling* är ett undantag till diskriminering, vilket kan användas som ett led i jämställdhet mellan kvinnor och män, bestämmelsen gäller dock ej avseende löne- eller andra anställningsvillkor.⁴⁹ Diskrimineringsförbudet gäller både direkt och indirekt diskriminering, begrepp vilka förklaras mer ingående i avsnitt 2.2.1. Lagstiftningen är tvingande och går inte att avtala bort. Vanligtvis innebär partsautonomi inom arbetsrätten semidispositiva lagregler, men så är inte fallet avseende lönediskriminering. Arbetsgivarens skyldigheter kan däremot sträcka sig utöver vad som finns i lagstiftningen genom arbetsmarknadsparternas egna avtal.⁵⁰ Anledningen till att lagstiftningen ändrades från att vara semidispositiv till tvingande kan tolkas som en markering till arbetsmarknadsparterna att det inte hänt mer och osakliga skillnader i lön mellan könen fortfarande består. En annan anledning till de många ändringarna som tillkommit i diskrimineringslagstiftningen från 1990-talet och framåt har förstås att göra med att EU-rätten fått allt större utrymme i den nationella lagstiftningen och korrigeringar därför varit nödvändiga.⁵¹

DiskrL består egentligen av två former av bestämmelser för att motverka diskriminering. Dels förbudet mot lönediskriminering i 2 kap. 1 § första stycket punkt 1, dels reglerna om kartläggning, analys och handlingsplan i 3 kap. 10-12 §§ vilka syftar till att upptäcka, åtgärda och motverka nya osakliga löneskillnader.⁵² Arbetsgivaren har ett ansvar att vidta aktiva åtgärder relaterat till diskrimineringsgrunden kön vilket infördes i lagstiftningen redan i samband med den första JämL.⁵³ I DiskrL från 2008 beskrivs att syftet med de

⁴⁴ lagen (1979:1118) om jämställdhet mellan män och kvinnor i arbetslivet.

⁴⁵ Jämställdhetslag 1991:433.

⁴⁶ Fransson, Susanne, Stüber, Eberhard, *Diskrimineringslagen – en kommentar*, 2010, s.23.

⁴⁷ 2 kap. 1 § DiskrL, Prop. 2007/08:95, *Ett starkare skydd mot diskriminering*, s.134–137.

⁴⁸ 6 kap. 3 § DiskrL, Prop. 1999/2000:143 *Ändringar i jämställdhetslagen m.m.*, s.53–55, Prop. 2007/08:95, *Ett starkare skydd mot diskriminering*, s.60.

⁴⁹ 2 kap. 2 § punkt 2 DiskrL, Carlsson, Pål, *Lönesättning*, 2010, s.62–63, Göransson, Håkan Gabinus, Slorach, Martina, Flemström, Stefan, del Sante, Naiti, *Diskrimineringslagen*, 2011, s.86.

⁵⁰ Göransson, Håkan Gabinus, Slorach, Martina, Flemström, Stefan, del Sante, Naiti, *Diskrimineringslagen*, 2011, s.170.

⁵¹ Nyström, Birgitta, *EU och arbetsrätten*, 2011, s.169.

⁵² Göransson, Håkan Gabinus, Slorach, Martina, Flemström, Stefan, del Sante, Naiti, *Diskrimineringslagen*, 2011, s.105.

⁵³ Fransson, Susanne, Stüber, Eberhard, *Diskrimineringslagen – en kommentar*, 2010, s.377.

aktiva åtgärderna är att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön och att särskilt motverka diskriminering i arbetslivet på sådan grund.⁵⁴ Propositionen till nu gällande DiskrL anger att reglerna om aktiva åtgärder i första hand gäller för män och kvinnor som grupper i arbetslivet snarare än att skydda enskilda individer. Dessa åtgärder avser målinriktat jämställdhetsarbete för att bryta könsuppdelningen på arbetsmarknaden. Arbetsgivaren ska därför inom ramen för sin verksamhet arbeta målinriktat för att främja jämställdheten på arbetsmarknaden. Detta inkluderar exempelvis att arbetsförhållandena i största möjliga utsträckning ska lämpa sig för båda könen.⁵⁵ Den största skillnaden i nuvarande lagstiftning jämfört med tidigare jämställdhetslag⁵⁶ är att upprättande av en jämställdhetsplan som alla arbetsgivare tidigare var tvungna att göra om det fanns minst tio anställda har nu utökats till 25 anställda. Det är dessutom så att jämställdhetsplanen inte längre behöver upprättas årligen utan vart tredje år är tillräckligt.⁵⁷ Arbetsgivare och arbetstagare ska särskilt verka för att både utjämna och förhindra osakliga löneskillnader och främja lika möjligheter till löneutveckling för kvinnor och män.⁵⁸ De fackliga organisationer som tecknat kollektivavtal med arbetsgivaren har ett ansvar att se till att aktiva åtgärder utförs av arbetsgivaren. Facket kan göra en framställan om vitesföreläggande om arbetsgivaren inte fullföljer sitt ansvar, samtidigt får arbetstagarorganisationen svårare att agera passivt i denna fråga. Hur samverkan kring jämställdhetsarbetet ska gå till utgår från MBL⁵⁹ men det är inte ovanligt att avtala bort till förmån för ett eget samverkansavtal.⁶⁰ När det gäller lönefrågor har detta en särställning i förhållande till andra områden som omfattas av krav på aktiva åtgärder. Den fackliga organisationen har rätt att få ta del av den information som behövs för att kunna samverka vid lönekartläggning, analys och upprättande av handlingsplan för jämställda löner.⁶¹ Arbetsgivarens ansvar att kartlägga och analysera löneskillnader samt upprätta en handlingsplan för jämställda löner är ett viktigt underlag för att kunna bekämpa de osakliga löneskillnader på grund av kön som fortfarande förekommer. Detta är ett betydelsefullt underlag att ha tillhands vid de tillfällen då möjligheten till löneutjämningar är som störst, nämligen vid förhandlingar om nya kollektivavtal.⁶² *Lönekartläggning* innebär mer specifikt att bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor ska kartläggas vart tredje år, löneskillnader mellan manliga och kvinnliga arbetstagare för lika eller likvärdigt ska kartläggas och resultatanalys om huruvida skillnaderna beror på kön ska göras, antingen direkt eller indirekt. Kartläggningen ska särskilt fokusera på skillnader för arbetstagare som utför arbete som anses vara kvinnodominerat.⁶³ *Jämställdhetsplanen* skall innehålla en handlingsplan för jämställda löner och redovisa resultatet av kartläggningen och analysen. Det ska anges vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att uppnå målsättningen

⁵⁴ 3 kap. 1 § DiskrL.

⁵⁵ Prop. 2007/08:95, *Ett starkare skydd mot diskriminering*, s.65.

⁵⁶ Jämställdhetslagen (1991:433).

⁵⁷ Prop. 2007/08:95, *Ett starkare skydd mot diskriminering*, s.541–542.

⁵⁸ 3 kap. 2 § DiskrL.

⁵⁹ lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

⁶⁰ Fransson, Susanne, Stüber, Eberhard, *Diskrimineringslagen – en kommentar*, 2010, s.383–385.

⁶¹ 3 kap. 12 § DiskrL.

⁶² Göransson, Håkan Gabinus, Slorach, Martina, Flemström, Stefan, del Sante, Naiti, *Diskrimineringslagen*, 2011, s.105–107.

⁶³ 3 kap. 10 § DiskrL.

om lika lön för arbete som är lika eller att betrakta som likvärdigt med annat arbete.⁶⁴

2.2.1 De juridiska begreppen - direkt och indirekt diskriminering

Juridiska begrepp handlar om gränsdragningen mellan det som är tillåtet respektive det som är otillåtet. Det finns två centrala begrepp för detta, direkt respektive indirekt diskriminering.⁶⁵ *Direkt diskriminering* innebär att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön. Den direkta diskrimineringen bygger alltså på de tre kriterierna missgynnande, jämförelse och orsakssamband. *Indirekt diskriminering* innebär istället att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, kriterium eller förfaringsätt, vilket kan uppfattas som neutralt men som särskilt missgynnar personer med visst kön.⁶⁶ Detta förfaringsätt är endast godtagbart om bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet är lämpligt och nödvändigt och kan motiveras med andra faktorer än kön, det vill säga objektiva faktorer.⁶⁷ Här blir alltså kriterierna i första hand ett konstaterande av missgynnande behandling, därefter en bedömning av den som påstås ha missgynnats och andra personer, därefter skall en intresseavvägning göras mellan den som anser sig vara missgynnad och det syfte som kan ligga bakom den bestämmelse, det kriterium eller det förfaringsätt som i detta fall arbetsgivaren tagit till.⁶⁸ Skillnaden mellan den direkta och indirekta diskrimineringen blir att det sistnämnda kräver en jämförelse mellan någon som påstår sig ha missgynnats och någon annan som gynnats. Det måste även finnas skäl som ligger bakom det missgynnande som ägt rum, avsiktliga eller oavsiktliga. Den indirekta diskrimineringen ligger alltså nära den strukturella diskrimineringen, det som skiljer dem åt är intresseavvägningen.⁶⁹ Lönediskriminering är troligtvis det område som är mest beprövat i domstolen vad gäller kriteriet missgynnande, i många fall med andra grunder än kön, inte sällan är det deltids- eller visstidsanställda som upplevt sig bli lönediskriminerade.⁷⁰

2.2.2 De samhällsvetenskapliga begreppen - Strukturell diskriminering och värdediskriminering

Det finns strukturer och normer i samhället som kan innebära hinder för personer i exempelvis arbetslivet. Denna form av strukturella diskriminering är ett samhällsvetenskapligt begrepp som gynnar vissa människor mer än andra. Detta är en diskrimineringsform som ofta uppstår genom att människor följer de normer som finns i samhället utan att reflektera över dem. Det formas ett slags spontana spelregler, antingen av majoriteten eller av en minoritet i samhällets topp, dessa följs sedan av samhällets medborgare i stort men passar inte sällan främst den styrande gruppens sätt att leva. En

⁶⁴ 3 kap. 11 § DiskrL.

⁶⁵ 1 kap. 4 § DiskrL, Fransson, Susanne, Norberg, Per, *Att lagstifta om diskriminering*, 2007, s.36.

⁶⁶ 1 kap. 4 § DiskrL, se vidare Prop. 2007/08:95, *Ett starkare skydd mot diskriminering*, s.98–104, Prop. 1999/2000:143 *Ändringar i jämställdhetslagen m.m.*, s.30–45, Göransson, Håkan Gabinus, Slorach, Martina, Flemström, Stefan, del Sante, Naiti, *Diskrimineringslagen*, 2011, s.43–50.

⁶⁷ Prop. 1999/2000:143 *Ändringar i jämställdhetslagen m.m.*, s.30.

⁶⁸ 1 kap. 4 § DiskrL, se vidare Prop. 2007/08:95, *Ett starkare skydd mot diskriminering*, s.98–104, Prop. 1999/2000:143 *Ändringar i jämställdhetslagen m.m.*, s.30–45, Göransson, Håkan Gabinus, Slorach, Martina, Flemström, Stefan, del Sante, Naiti, *Diskrimineringslagen*, 2011, s.43–50.

⁶⁹ Fransson, Susanne, Norberg, Per, *Att lagstifta om diskriminering*, 2007, s.40–41.

⁷⁰ Se AD 2008 nr 32, AD 2008 nr 97, Göransson, Håkan Gabinus, Slorach, Martina, Flemström, Stefan, del Sante, Naiti, *Diskrimineringslagen*, 2011, s.171.

förlängning av denna strukturella diskriminering är värdediskriminering vilken baseras på en kulturell idé om olikheter mellan könen. När män och kvinnor antrår arbetslivet går de ofta in med olika förutsättningar, till stor del på grund av familjelivet dess förpliktelser. En annan viktig aspekt i denna teori är att det ännu är mannen som är normen i arbetslivet. Nedvärderingen av kvinnodominerade yrken är sett ur denna teoretiska utgångspunkt inte slumpmässig utan hänger ihop med ett så kallat könskontrakt. Om ovanstående är en korrekt bild av verkligheten engagerar sig en arbetstagare i ett typiskt manligt yrke mer än en genomsnittlig arbetstagare i ett kvinnligt yrke som istället fokuserar mer på hemsituationen. Dessa kulturella idéer sker ofta omedvetet och är naturligtvis svårupptäckta men denna normativa process avspeglas i det sammanhang där löner bestäms. Den värdering av yrken som gäller idag är negativ då den härrör ur ett slags traditionellt könskontrakt.⁷¹ Det finns emellertid även en alternativ tolkning av begreppet värdediskriminering vilken gestaltats i SOU 2005:66. ”Begreppet värdediskriminering har en ganska avlägsen anknytning till den lexikala betydelsen av diskriminering som varandes ett avsteg från principen om att lika fall ska behandlas lika, om man inte hävdar att alla ska ha samma lön oavsett vilket arbete som utförs. För vad ska betraktas som lika när det rör sig om olika sektorer, yrken och arbetsgivare? Begreppet värdediskriminering är ett analytiskt begrepp som fångar det empiriska faktum att ju fler kvinnor som finns i ett yrke, ju lägre är lönerna.”⁷²

2.2.3 Förutsättningar för lönediskriminering

Det finns ingen direkt definition av lönediskriminering i lagstiftningen, utan detta finns främst i förarbeten från 1990-talet.⁷³ Vid de tillfällen ett arbete är att betrakta som *lika eller likvärdigt*⁷⁴ med ett annat arbete får arbetsgivaren inte utan saklig grund betala en arbetstagare lägre lön, eller ge sämre anställningsvillkor, än vad som tillämpas för en annan arbetstagare av motsatt kön. Lagstiftningen är endast tillämplig i individuella fall när någon anser sig vara diskriminerad i jämförelse med annan arbetstagare av motsatt kön vilken är anställd av samma arbetsgivare. Frågan kan ställas om hur en annan arbetstagare har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation om det inte finns någon faktisk jämförelseperson.⁷⁵ Om arbetstagaren lyckas visa att dennes arbete är likvärdigt genom kriterierna i lagstiftningen *presumeras* att könsdiskriminering ägt rum. *Bevisbördan* går då över till arbetsgivaren som skall bevisa att löneskillnaderna beror på sakliga faktorer oberoende av arbetstagarens kön.⁷⁶ Bevisbördan för arbetsgivaren avseende fall som rör lönediskriminering har visat sig vara relativt lindrig. Att åberopa marknadsskäl har i praxis visat sig vara mycket framgångsrikt för arbetsgivarsidan.⁷⁷ En

⁷¹ Fransson, Susanne, Norberg, Per, *Att lagstifta om diskriminering*, 2007, s.20–23.

⁷² SOU 2005:66, *Makt att forma samhället och sitt eget liv – jämställdhetspolitiken mot nya mål*, s.165.

⁷³ Prop. 1999/2000:143 *Ändringar i jämställdhetslagen m.m.*, s.109–110, Prop. 1993/94:174 *Jämställdhetspolitiken: Delad makt – delat ansvar*, s.51–59.

⁷⁴ För kriterier avseende vilka kriterier som ska beaktas vid bedömningar om arbeten är att betrakta som likvärdiga, se 3 kap. 2 § DiskrL.

⁷⁵ 1 kap. 4 § DiskrL.

⁷⁶ 6 kap. 3 § DiskrL.

⁷⁷ Se AD 1991 nr 62, AD 2001 nr 13, AD 2001 nr 51, Göransson, Håkan Gabinus, Slorach, Martina, Flemström, Stefan, del Sante, Naiti, *Diskrimineringslagen*, 2011, s.73–75.

relevant fråga i sammanhanget är förstås vad likvärdigt arbete innebär, detta är en definition som är betydligt mer oklar än lika arbete, vilket utgår från två eller fler personer med lika befattning eller yrkestitel och där de uppgifter som följer med befattningen är lika. Ett arbete som är att betrakta som likvärdigt med ett annat arbete är däremot betydligt mer diffust. DiskrL 3 kap. 2 § anger att;

Ett arbete är att betrakta som likvärdigt med ett annat arbete om det utifrån en sammantagen bedömning av de krav arbetet ställer samt dess natur kan anses ha lika värde som det andra arbetet. Bedömningen av de krav arbetet ställer skall göras med beaktande av kriterier som kunskap och färdigheter, ansvar och ansträngning. Vid bedömningen om arbetets natur skall särskilt arbetsförhållanden beaktas.

Ovanstående citat kräver förtydliganden kring vad begreppen innebär. *Kunskap och förmåga* kan sammanfattas utifrån färdigheter, det som förvärvas genom teoretisk utbildning och/eller praktisk erfarenhet. Många arbeten kräver att arbetstagaren är kapabel till problemlösning, analysering och förmågan att välja bäst lämpade handlingsalternativ i olika situationer. *Färdigheter* kan också handla om kommunicering eller social kompetens vilket ter sig olika för olika befattningar och yrken. Simultankapacitet, samordningsförmåga och fingerfärdighet är också exempel på egenskaper som faller in under kunskap och förmåga. Det *ansvar* som är förenat med ett visst arbete kan handla om i vilket omfång arbetstagaren får fatta självständiga beslut och om denne har ett arbetsledningsansvar, ekonomiskt ansvar i form av budget eller investeringar. Det kan också röra sig om värdefull marknads- eller kundinformation som är värdefull för arbetsgivaren. Den kanske viktigaste aspekten här handlar om ansvar för människors liv och hälsa vilket många som arbetar inom vård- och omsorg har ansvar för inom ramen för sitt uppdrag. *Ansträngning* rör arbetsinsatsen, alltså den psykiska och fysiska ansträngning som krävs för allt fullgöra sina arbetsuppgifter. Psykiska ansträngningar kan innefatta stresstålighet eller koncentrationsförmåga medan fysiska ansträngningar främst avser dem med tung, ensidig belastning på arbetet. Slutligen handlar arbetstagarens *arbetsförhållanden* om arbetsmiljön där faktorer som obehagliga och/eller oregelbundna arbetstider, ljudnivå, arbete i påtaglig värme eller kyla, ett annat exempel är att alltid arbeta isolerat alternativt ofta bli avbruten. Dessa faktorer spelar alla in i den helhetsbedömningen som besvarar frågan om huruvida två arbeten är att betrakta som likvärdiga.⁷⁸ Syftet med kriterierna som inte är direkt mätbara i sig är att betona att det är arbetet i sig som är det centrala i begreppet likvärdigt arbete istället för individen som utför det.⁷⁹ Om en arbetstagare anser sig ha blivit lönediskriminerad och lyckas påvisa att det egna arbetet är att betrakta som likvärdigt med en annan arbetstagares arbete genom ovan redovisade kriterier, och denne är av motsatt kön, då är presumtionskravet för lönediskriminering på grund av kön uppfyllt.⁸⁰

⁷⁸ Prop. 1993/94:174 *Jämställdhetspolitiken: Delad makt – delat ansvar*, s.32–33, Glavå, Mats, *Arbetsrätt*, 2011, s.639–640, Göransson, Håkan Gabinus, Slorach, Martina, Flemström, Stefan, del Sante, Naiti, *Diskrimineringslagen*, 2011, s.76–77.

⁷⁹ Prop. 1999/2000:143 *Ändringar i jämställdhetslagen m.m.*, s.26, Prop. 2007/08:95, *Ett starkare skydd mot diskriminering*, s.534.

⁸⁰ 6 kap. 3 § DiskrL.

Det viktigaste redskapet för att motverka könsdiskriminering i arbetslivet är *lönekartläggningen*.⁸¹ Att arbetsgivaren har tydliga och välgrundade kravprofiler med godtagbara kriterier och sakligt grundad lönepolitik visade sig i Kumla-målet⁸² där arbetsgivaren inte kunde påvisa saklig grund för att en manlig förvaltningsekonom hade högre lön än en kvinnlig kollega med lika arbete. Om inte arbetsgivaren tar sin lönepolitik på allvar är konflikter med DiskrL oundvikliga. Det är då heller inte möjligt att tillämpa en differentierad och individuell lönesättning.⁸³

2.2.4 Den svenska modellen och partsautonomin

Lagstiftning gällande ekonomiska anställningsvillkor förekommer inte i svensk rätt, förutom gällande sjuk- och semesterlön, men då endast i procentsatser. Statsmakternas inblandning rör inte konkreta summor men övergripande inblandning och i viss mån förtäckta hot äger ofta rum i debatten.⁸⁴ Det tydligaste exemplet på partsautonomin är att det inte finns någon minimilönreglering i svensk lagstiftning.⁸⁵ Staten överlät 1938 genom Saltsjöbadsavtalet åt parterna på arbetsmarknaden att utan statens inblandning avtala om arbetslivsfrågor, däribland lönesättning. Detta kan förklaras som en kompromiss mellan högerpolitiska kapitalistiska vinstintressen och den vänsterpolitiska socioekonomiska utjämningstanken, och kom alltså att benämnas som den svenska modellen. Denna modell innefattar även en tvistelösningsmodell som arbetsmarknadsparterna praktiserar. När en arbetstagare anser sig ha blivit lönediskriminerad utifrån brott mot kollektivavtal eller diskrimineringslagstiftning kontaktas vanligtvis den fackliga organisationen som, om det finns fog för påståendet, påkallar en lokal tvisteförhandling med arbetsgivaren utifrån MBL. Nås ingen överenskommelse påkallas en central tvisteförhandling, det sista steget är stämning hos AD⁸⁶ med stöd av lagen om rättegången i arbetstvister.⁸⁷ Förbudet i DiskrL kan ur ett teoretiskt perspektiv sägas ingripa i den grundläggande principen om avtalsfrihet som råder på den svenska arbetsmarknaden då lönebildningen är arbetsmarknadsparternas ansvar. Begränsningen i avtalsfriheten gäller dock endast såtillvida att de avtal som signeras av parterna inte får stå i strid med DiskrL eller god sed på arbetsmarknaden.⁸⁸

2.2.5 Lönebildning

Eftersom det inte finns någon lagstiftning rörande löner är kollektivavtal och varje enskilt anställningsavtal de rättskällor som finns att tillgå i frågan. Avtalat pris på utfört arbete avgörs i hög utsträckning av hur stark den fackliga organisationen är och vilken betalningsförmåga som finns hos arbetsgivaren. Löneskillnader beror alltså inte enbart på skillnader i de krav arbetet ställer på arbetstagaren, detta kan också gälla inom samma

⁸¹ Göransson, Håkan Gabinus, Slorach, Martina, Flemström, Stefan, del Sante, Naiti, *Diskrimineringslagen*, 2011, s.74.

⁸² AD 1995 nr 158.

⁸³ Söderlöf, Göran, *Marknaden – saklig grund för lönesättning?*, 2007, s.68.

⁸⁴ Glavå, Mats, 2011, *Arbetsrätt*, s.608–609.

⁸⁵ Prop. 1998/99:90 *Utstationering av arbetstagare*, s.23.

⁸⁶ Söderlöf, Göran, *Marknaden – saklig grund för lönesättning?*, 2007, s.73.

⁸⁷ Lag (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

⁸⁸ Glavå, Mats, *Arbetsrätt*, 2011, s.633.

bransch mellan olika kategorier arbetstagare. Kollektivavtalen har genomgått en omvandling från att ha baserat löner på kollektiva men objektiva tariffer utifrån ålder, arbetsuppgifter, prestation med mera till lokal lönebildning med subjektiva inslag och individuell och differentierad lönesättning. En ökning i lönespridning är en mer eller mindre uttalad effekt och målsättning med detta. Staten är det område där man gått allra längst avseende sifferlösa avtal. Ett bakomliggande syfte med alla kollektivavtal är att ett utfört arbete skall vara lika mycket värt oavsett om det utförts av en man eller av en kvinna. Det finns dock ingen sådan uttalad målsättning, liksom det gör i lagstiftningen. DiskrL har ett uttalat syfte, den har även en metod i form av lönekartläggning, handlingsplan och jämställdhetsplan samt kriterierna för lönejämförelser. Det tillvägagångssätt som finns i kollektivavtalen har istället utvecklats till att handla om lokal lönesättning eller förhandling efter de riktlinjer som finns angivna i kollektivavtalet.⁸⁹ Dagens kollektivavtal präglas i stor utsträckning av begrepp som utifrån en sammanlagd bedömning ska utgöra underlaget för lönesättningen för den enskilde arbetstagaren. Lönen skall vara baserad på individuella faktorer och vara differentierad samtidigt som marknadsfaktorns inverkan påtalas. Dessa faktorer kan vara ytterst motsägelsefulla. Samtidigt skall DiskrL efterlevas med kartläggning, analys och handlingsplan. Omotiverade och osakliga löneskillnader mellan könen ska inte förekomma. Att ta hänsyn till samtliga dessa faktorer är väldigt svårt och om praxis vägs in överväger marknadsfaktorn även i förhandlingarna på arbetsmarknaden.⁹⁰

2.2.6 Kollektivavtal som förklaring till löneskillnader

Den centrala avsikten med samtliga kollektivavtal är att lönesättningen skall vara baserad på rättvisa faktorer, vanligtvis inkluderas avtalade förbud mot osakliga löneskillnader eller diskriminering. Med tanke på utvecklingen mot en allt mer lokal lönebildning är det viktigt att kollektivavtalen anger vilka personliga egenskaper och faktorer som ska beaktas vid bestämning av lön, detta för att motverka subjektiva värderingar. Ofta innehåller avtalet även en markering om att marknadsfaktorn påverkar lönen.⁹¹ EU-domstolen har vid flera tillfällen uttalat sig om på vilket sätt kollektivavtal får användas som argument för löneskillnader.

*Enderby-målet*⁹² berörde löner som fastställdes genom separata kollektivavtalsförhandlingar för yrkesgrupperna logoped och farmaceuter som företrädde av samma fackförening. En kvinnlig logoped stämde arbetsgivaren för lönediskriminering eftersom hon ansåg sig ha likvärdiga arbetsuppgifter med farmaceuterna och psykologerna och ansåg sig lönemässigt förfördelad på grund av sitt kön. Den brittiska domstolen begärde ett förhandsavgörande från EG-domstolen som kom fram till att det kan föreligga fall av lönediskriminering utan redovisad saklig grund från arbetsgivaren, eftersom arbetsuppgifterna var att betrakta som likvärdiga. De båda kollektivavtalen var inte att anse som diskriminering separata eftersom ingen missgynnades, men då resultatet vid en jämförelse visade att två grupper inom samma fackförening och med samma arbetsgivare behandlades olika blev resultatet ändå diskriminering. Om det skulle anses godtagbart för

⁸⁹ Eriksson, Kurt, *Marknaden – saklig grund för lönesättning?*, 2007, s.41–44.

⁹⁰ Eriksson, Kurt, *Marknaden – saklig grund för lönesättning?*, 2007, s.56–58.

⁹¹ Eriksson, Kurt, *Marknaden – saklig grund för lönesättning?*, s.46, 57.

⁹² Mål C-127/92 Enderby mot Frenchay Health Authority, REG 1993 I-5535, p.22, 23.

arbetsgivaren att förklara olikheter enbart med olika förhandlingar skulle likalöneprincipen lätt kunna frångås. EG-domstolen behandlade frågan utifrån hur den var ställd av den brittiska domstolen och besvarade därför frågan utifrån en förståelse om att arbetena var att betrakta som likvärdiga.

I *Royal Copenhagen-målet* fastslog EG-domstolen att fördragsartikel 119 (därefter 141 och sedermera 157) och likalönedirektivet är tillämpligt avseende ackordarbete. Jämförelsen skall då baseras på de arbetsförhållanden och faktiska krav som arbetet ställer på arbetstagaren. Om resultatet av jämförelsen påvisar objektiva faktorer för olika ackordsatser istället för kön föreligger ingen lönediskriminering på grund av kön.⁹³ Utbildningskrav, arbetsvillkor och arbetets art bedömdes som faktorer för att kunna avgöra huruvida arbetstagarna befann sig i en jämförbar situation.⁹⁴ Utöver en diskussion kring vilka faktorer som ska ha relevans vid en arbetsvärdering diskuterades också betydelsen av lönesättning genom kollektivavtal eller lokala förhandlingar. Detta konstaterades kunna vara en faktor för löneskillnader mellan två grupper om skillnaderna var relaterade till objektiva och osakliga grunder orelaterade till diskrimineringsgrunden kön.⁹⁵

Även *Bilka-Kaufhaus*-⁹⁶ och *Danfoss*-⁹⁷ domarna resulterade i ett uttalande från EG-domstolen om att kriterier kan strida mot dåvarande artikel 119 i EG-fördraget om det trots könsneutrala avsikter visar sig missgynna endera kön. Dessa båda mål berörde en större grupp arbetstagare där de flesta var kvinnor, som i jämförelse med en annan grupp i huvudsak manliga arbetstagare missgynnats på grund av just könsneutrala kriterier. Arbetsgivaren måste i detta läge kunna påvisa att lönesättningen är objektivt grundad och inte diskriminerande eftersom den inte har med kön att göra. Denna del av bevisningen har EU-domstolen fastslagit att det är upp till den nationella domstolen att avgöra utifrån huruvida arbetsgivarens motiveringar motsvarar det verkliga behovet och tillvägagångssättet är nödvändigt för att nå målet. Att kollektivavtal styr lönesättning är en av flera omständigheter och alltså inget som skyddar arbetsgivaren mot anklagelser om lönediskriminering på grund av kön.⁹⁸

⁹³ Mål C-400/93 Specialarbejderforbundet i Danmark mot Dansk Industri, för Royal Copenhagen A/S, REG 1995 I-1275, p.42.

⁹⁴ Fransson, Susanne, *Lönediskriminering*, 2000, s.235.

⁹⁵ Mål C-400/93 Specialarbejderforbundet i Danmark mot Dansk Industri, för Royal Copenhagen A/S, REG 1995 I-1275, p.46.

⁹⁶ Mål 170/84 Bilka-Kaufhaus GmbH mot Karin Weber von Hartz REG 1986 1607, p.31, 37.

⁹⁷ Mål 109/88 Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark mot Dansk Arbejdsgiverforening (Danfoss) REG 1989 3199, p.16.

⁹⁸ Söderlöf, Göran, *Marknaden – saklig grund för lönesättning?*, 2007, s.70.

3. Marknadsfaktorns inverkan

3.1 Marknadsfaktorn vid förhandlingar

Marknaden är ett frekvent använt begrepp, både i lönediskrimineringsvister i domstol och som argument vid kollektivavtalsförhandlingar för lönebildning. Förenklat uttryckt innebär marknaden balansen mellan utbud och efterfrågan, i detta avseende i relation till osakliga löneskillnader mellan könen. De arbetstagare som tillhör grupper med bred arbetsmarknad alternativt bristyrken har ett bättre förhandlingsläge lönemässigt och får därför över tid en god löneutveckling. Detta kan tolkas som ett slags draghjälp från marknaden vilket också bidrar till att det blir problematiskt att jämföra arbetstagare från helt skilda kollektivavtalsområden, vilket förstås blir fallet i statistiska jämförelser mellan exempelvis mansdominerade tekniska yrken och kvinnodominerade vård- och omsorgsyren. I förhandlingar då arbetstagare anser sig ha blivit lönediskriminerade nås ofta kompromisser där den som anser sig ha blivit diskriminerad får en något högre lön som kompensation, men oftast inte i nivå med jämförelsepersonen.⁹⁹ Arbetsgivarorganisationen argumenterar förstås för att utbud och efterfrågan på den kompetens som företaget behöver, betalningsförmåga och företagets lönsamhet alla är marknadsfunktioner som skall påverka lönen i hög utsträckning.¹⁰⁰ Fackförbunden vill däremot göra gällande att marknaden inte på något sätt är fri från traditionella värderingar om mäns och kvinnors arbeten. Flera kvinnodominerade fackförbund från vård- och omsorgssektorn går ytterligare ett steg längre när de i en gemensam rapport menar att hänvisningar till marknaden ofta är en spegling av undervärderingen av kvinnodominerade arbetsuppgifter snarare än en förklaring av sambandet mellan tillgång och efterfrågan på en viss arbetskraft.¹⁰¹

Den övergripande utgångspunkten vad gäller marknadsekonomi är att fria och jämlika individer förhandlar om rationella avtal. Det är dock så att dessa individers förebilder inte är vem som helst, utan vanligtvis maskulin hegemoni, det vill säga en man ur medelklassen med de värderingar som utgår från denna roll. När detta är normen blir kvinnor fortfarande undantag och betraktade som avvikande. Kvinnor förväntas ofta föda barn och vara frånvarande mycket på grund av detta, de antas då bli en mer riskfylld investering för arbetsgivaren än en manlig konkurrent eller kollega.¹⁰²

⁹⁹ Söderlöf, Göran, *Marknaden – saklig grund för lönesättning?*, 2007, s.72.

¹⁰⁰ Svenskt Näringsliv, *Kvinnors löner – ett företags- och individperspektiv*, 2010, s.10.

¹⁰¹ Ölmebäck, Emma, *Hög tid för jämställda löner*, 2012, s.15.

¹⁰² Fransson, Susanne, *13 Kvinnoperspektiv på rätten*, 1995, s.47.

3.2 Marknadsfaktorn vid domstolsavgöranden

Såväl EU-domstolen som AD har diskuterat marknadsfaktorns legitimitet vid lönediskrimineringstvister. 1996 tog AD upp en påstådd lönediskriminering av en kvinnlig barnmorska i jämförelse med två manliga landstingsanställda klinikingenjörer. Lönediskrimineringen avvisades redan vid JämO:s systematiska arbetsvärdering då den ansågs undermålig och arbetsgivaren behövde därmed aldrig försvara lönesättningen utifrån sakliga grunder.¹⁰³ Fem år senare ägde det andra av de så kallade *Barnmorskemålen*¹⁰⁴ rum och detta var första gången som två arbeten med så olika arbetsuppgifter som för i detta fall en klinikingenjör och två barnmorskor kom att bedömas som likvärdiga av AD. Därmed uppstod en situation av presumtiv lönediskriminering. Det första steget i den delade bevisbördan var genom detta uppfyllt och det var upp till arbetsgivaren att försöka bevisa att skillnaden i lön hade andra sakliga grunder och inte baserades på de båda anställdas kön.¹⁰⁵ AD har flera gånger analogt tolkat *Enderby-domen*, såväl i *Socialkonsulent-målet* avseende lika arbete, som i de båda *Barnmorskemålen* vilka avsåg likvärdigt arbete. AD har då gjort bedömningen att arbetsgivaren kunnat påvisa att lönepraxis motsvarat det verkliga behovet och att tillvägagångssättet varit adekvat och nödvändigt. Någon diskriminering har ej ansetts ägt rum med tanke på det i dagsläget oklara marknadsargumentet, resonemanget har därmed ansetts motsvara proportionalitetsprincipen.¹⁰⁶ Ovan nämnda *Socialkonsulent-mål*,¹⁰⁷ berörde kvinnliga anställda som ansåg sig missgynnade lönemässigt i förhållande till nyanställda manliga anställda med synonym befattning. Arbetsgivaren gjorde gällande att marknadsfaktorn legat till grund för männens högre löner då de haft jämförelsevis ”hög” lön i tidigare befattningar. Domstolen accepterade arbetsgivarens argument utan att exempelvis undersöka hur många konkurrerande sökande det fanns till tjänsterna och hur kvalificerade dessa var.

*Barnmorskemålet II*¹⁰⁸ kan sägas ha fastställt AD:s inställning till lönediskrimineringstvister vilket fått utvecklingen att stagnera något. Att påstå att AD handskats med principiellt viktiga mål såsom *Barnmorskemålen* med stor försiktighet är ingen överdrift. Detta kallas ändamålsavvägning och AD har i lönediskrimineringstvister valt en så kallad restriktiv tolkning av rättsreglerna genom att lätta på bevisbördan för arbetsgivaren som oftast använt sig av marknadsargumentet som saklig grund för löneskillnaden.¹⁰⁹ Anledningen till detta är delvis att annat utfall skulle få en snöbollseffekt. Arbetstagare skulle kunna driva diskrimineringsprocesser gentemot respektive arbetsgivare om kollektivavtalen inte innebär tillräckligt bra anställningsvillkor och löner, något som inte skulle kunna äga rum på samma sätt avseende löneskillnader av andra anledningar än just könsdiskriminering. Skillnaden mellan likabehandlingsprincipen på arbetsmarknaden vad

¹⁰³ AD 1996 nr 41.

¹⁰⁴ AD 2001 nr 13.

¹⁰⁵ 6 kap. 3 § DiskrL, Fransson, Susanne, Norberg, Per, *Att lagstifta om diskriminering*, 2007, s.80–81.

¹⁰⁶ Söderlöf, Göran, *Marknaden – saklig grund för lönesättning?*, 2007, s.71.

¹⁰⁷ AD 2001 nr 51.

¹⁰⁸ AD 2001 nr 13.

¹⁰⁹ Lehrberg, Bert, *Praktisk juridisk metod*, 2010, s.117.

gäller exempelvis funktionshindrade, invandrare eller homosexuella och när det kommer till jämställdhetsfrågan är den att kvinnor utgör halva befolkningen. Att kvinnor behandlas utifrån likabehandlingsprincipen lönemässigt innebär naturligtvis relativa försämringar för den privilegierade gruppen, det vill säga männen.¹¹⁰ Denna aspekt, tillsammans med partsautonomin där lönesättning är arbetsmarknadsparternas ansvar, försvårar givetvis bedömningen för domstolen anser jag.

Susanne Fransson och Per Norberg har granskat AD:s bedömning i *Barnmorskemålet II* och konstaterar en tydlig lättnad i bevisbördan för arbetsgivaren. Marknadsaspekten är den ständiga springpunkten i lönediskrimineringsmålen och denna borde ha ifrågasatts tydligare av domstolen, den normala lönen för respektive yrke har tillåtits som en objektiv faktor vilken tvingar fram löneskillnader.¹¹¹ Arbetsgivaren borde ha tvingats påvisa hur stor del av löneskillnaden, om inte hela, marknadsaspekten har som förklaring, vilket EG-domstolen konstaterade i *Enderby-målet*.¹¹² Arbetsgivaren skulle också behövt uppvisa en könsuppdelad lönestatistik avseende löner för kändens grupp respektive jämförelsepersonens grupp för att kunna avgöra om tillvägagångssättet vid lönesättningen missgynnar kändens grupp. Uppgifter om jämförelsepersonens lön i tidigare arbete skulle ha efterfrågats. Uppgifter om hur information införskaffats avseende den tidpunkt då jämförelsepersonen anställdes torde även vara viktiga. Arbetsgivaren borde ha krävts på uppgifter om jämförelsepersonens rekryteringsprocess hos arbetsgivaren. Avslutningsvis borde arbetsgivaren behöva bevisa att lediga tjänster inte kunnat tillsättas under den period då jämförelsepersonen anställdes och påvisa hög personalomsättning. Om dessa krav hade ställts hade arbetsgivaren fått betydligt svårare att kunna undfly anklagelser om lönediskriminering på grund av kön med hjälp av marknadsfaktorn.¹¹³ Detta skulle förmodligen i förlängningen få betydelsen att domskälen dessutom blir mer utvecklade och lättare att använda som prejudikat i kommande mål.

3.2.1 Marknadsfaktorn och sakkunniga

Diskrimineringsrätten rör sig i ett politiskt känsligt område, det råder en maktkamp mellan lagstiftare och domstolar. Ekonomisk vetenskap borde få ta betydligt större plats i sammanvägningen av argumenten, det vill säga en undersökning av balans mellan utbud och efterfrågan där lönerna höjs för att attrahera arbetstagare till befattningen. AD bör granska denna aspekt tydligare.¹¹⁴ För att uppnå rättssäkerhet i domsluten kallas sakkunniga och vittnen till huvudförhandlingen. Vad gäller frågan kring marknaden i lönediskrimineringstvister har partssakkunniga inkallats. Dessa har ibland utgjorts av jurister med eller utan expertiskunskap avseende området, ibland har de varit företagsekonomer och ibland nationalekonomer. Dessa yrkeskategorier har förstås helt skilda perspektiv på problematiken och informationen från de sakkunniga måste behandlas därefter.¹¹⁵ Arbetsdomstolens kompetens på området har ifrågasatts i ett betänkande där det särskilt betonas hur viktigt det är att domstolen använder sig av

¹¹⁰ Glavå, Mats, *Arbetsrätt*, 2011, s.636–637.

¹¹¹ Fransson, Susanne, Norberg, Per, *Att lagstifta om diskriminering*, 2007, s.90–91.

¹¹² Mål C-127/92 Enderby mot Frenchay Health Authority REG 1993 I-5535, p.27, 28.

¹¹³ Fransson, Susanne, Norberg, Per, *Att lagstifta om diskriminering*, 2007, s.91.

¹¹⁴ Fransson, Susanne, Norberg, Per, *Att lagstifta om diskriminering*, 2007, s.90.

¹¹⁵ Fransson, Susanne, *Marknaden – saklig grund för lönesättning?*, 2007, s.127, 133.

möjligheten att tillkalla domstolssakkunniga.¹¹⁶ Regeringen har också uttalat sig om fördelarna med sakkunniga och deras expertis som komplement till den värdering som domstolen i övrigt har att tillgå.¹¹⁷ AD har sällan kallat domstolssakkunniga, argumentet får antas vara att det är parterna som ska stå för bevisningen och inte domstolen. Ett av förslagen till förändring lyder att den oberoende ledamoten i AD skulle utgöras av någon med särskild insikt i diskrimineringsfrågor. Debatten kring partssammansättningen i AD är ständigt pågående men har inte lett till några förändringar än så länge. Genom bevisning från sakkunniga skulle domskälen i framtida domar kunna utvecklas och förhoppningsvis bli tydligare att analysera. Som det ser ut för närvarande skulle man nästan kunna dra en parallell mellan marknaden och ensam saklig grund. Marknadsfaktorn är dock inget juridiskt begrepp utan en faktor, liksom andra faktorer såsom ålder, kollektivavtal och anställningstid. Genom ett ifrågasättande av marknadsfaktorn skulle utvecklingen i lönediskrimineringstvister få en skjuts framåt, men det skulle potentiellt också kunna orsaka oordning på arbetsmarknaden eftersom det skulle kunna påvisa att kön påverkar lönesättningen på den svenska arbetsmarknaden.¹¹⁸

¹¹⁶ SOU 1990:41 *Tio år med jämställdhetslagen – utvärdering och förslag*, s.342.

¹¹⁷ Prop. 1999/2000:143 *Ändringar i jämställdhetslagen m.m.*, s.56.

¹¹⁸ Fransson, Susanne, *Marknaden – saklig grund för lönesättning?*, 2007, s.140–142.

4. Inslag ur arbetsmarknadsparternas debatt

4.1 Löneskillnader på grund av kön enligt statistiken

Arbetsgivarparten och den fackliga motparten har naturligtvis olika syn på såväl eget som motpartens ansvar i arbetet mot lönediskriminering, samtidigt kännetecknas den svenska modellen av samverkan mellan parterna genom förhandlingar snarare än sammanstötningar. I följande avsnitt görs en jämförelse mellan representanter från parterna och deras inställning till begreppen lönediskriminering och löneskillnader utifrån varsin offentliggjord rapport. Syftet med att belysa rapporterna är att synliggöra respektive parts strategi för tillvägagångssätt och även ge exempel från arbetsmarknadsdebatten. Innan en sammanfattning görs på rapporterna var för sig ämnar jag visa hur lönerna ser ut för närvarande när de delas upp utifrån arbetstagarnas kön. Nedanstående tabell visar genomsnittslöner och kvinnors lön i procent av mäns löner år 2010.

	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnors lön i procent av mäns lön	Kvinnors lön i procent av mäns lön efter standard-avvägning*
Samtliga sektorer	26 200	30 600	28 400	85,7	94,1
Privat sektor	26 700	30 700	29 200	87,2	92,7
Arbetare	22 100	24 600	23 800	90,0	96,0
Tjänstemän	29 700	37 500	34 000	79,2	90,7
Offentlig sektor	25 600	30 000	26 800	85,4	97,1
Kommuner	24 200	25 700	24 500	93,9	99,6
Landsting	28 300	38 500	30 300	73,5	95,2
Staten	29 400	32 900	31 100	89,3	94,2

* Standardvägningen tar hänsyn till ålder, utbildning, sektor, arbetstid och yrke.

Källa: Avtalsrörelsen och lönebildningen 2011 - Medlingsinstitutets årsrapport, s.158.

Statistiken ovan påvisar ingen diskriminering eller osaklig löneskillnad, men det finns heller inte fler sakliga faktorer att skala bort för att få ett så tillförlitligt resultat som

möjligt. Kvarstår gör det faktum att oförklarliga löneskillnader mellan män och kvinnor består än idag. När standardavvägningen är gjord återstår relativt små skillnader procentuellt sett, vilket kan utläsas av den högra spalten i tabellen. Det kan dock påpekas att även relativt små procentuella skillnader under ett år resulterar i stora summor sammanräknat i en arbetstagares yrkesliv.

Följande rubriker i uppsatsen utgörs alltså av en redogörelse av ståndpunkter från arbetsmarknadsparterna utifrån rapporter de offentliggjort. Det är i viss mån problematiskt att göra en jämförelse mellan parter som representerar den privata respektive den offentliga sektorn och historiskt sett arbetat med så skilda avtalsformer. Dessa rapporter är dock avsedda att fungera som inslag från hur debatten i frågan ser ut, som exempel snarare än en spegling av situationen som helhet.

4.2 Svenskt Näringslivs inställning till kvinnors löner

Svenskt Näringsliv gav 2010 ut rapporten ”Kvinnors löner – ett företags- och individperspektiv”, för att ge sin syn på jämställdhetspotter och hur löneutveckling bäst gynnas. Den lönepolitiska grundsynen hos denna tyngsta arbetsgivarorganisation för privata arbetsgivare utgår från medarbetarna och företagen. Skillnader i lön har sin förklaring i individers olika bidrag till företagets resultat. Så länge löneskillnader är sakligt motiverade och inte har något samband med kön är de positiva såväl för individen som för företaget.¹¹⁹ Svenskt Näringsliv tar tydligt ställning mot vad som benämns som jämställdhetspotter, kvinnolönepotter eller låglönesatsningar, som samtliga anses utgöra synonyma begrepp för en omfördelning av resurser på arbetsmarknaden. Sektorernas intjäningsförmåga ska sätta lönerna, marknaden som lönesättande faktor ska inte ifrågasättas och ska heller inte korrigeras genom kollektiva justeringar av olika avtalsområden och arbetsmarknadssektorer.¹²⁰ Lönesättningen skall inte vara ett fördelningspolitiskt instrument.¹²¹

Den officiella och neutrala statistik som varje år redogör för löneskillnader mellan kvinnor och män kritiserats och ifrågasatts då den upplevs som svårtolkad och bör därför överhuvudtaget inte göras mellan kön eller grupper utan endast mellan individer. Arbetsgivarorganisationen för privata arbetsgivare menar dessutom att det finns många variabler som inte syns i statistiken vilka säkerligen också har betydelse för löneskillnaderna mellan män och kvinnor, dessa variabler exemplifieras med arbetets svårighetsgrad eller tidigare arbetslivserfarenhet. Eftersom könsuppdelningen är så tydlig på arbetsmarknaden är jämförelser inte meningsfulla då dessa blir allt svårare att göra ju längre grupperna står från varandra.¹²² Ett konstaterande görs om att det i realiteten är svårt att avtalsvägen förändra lönerelationer mellan olika avtalsområden. Konjunkturinstitutet menar att det vid användandet av exempelvis jämställdhetspotter finns en risk att det uppstår kompensande marknadskrafter om de arbetstagare som är lågavlönade erhåller en högre procentuell ökning än andra arbetstagare. Arbetsgivaren har

¹¹⁹ Svenskt Näringsliv, *Kvinnors löner – ett företags- och individperspektiv*, 2010, s.1.

¹²⁰ Svenskt Näringsliv, *Kvinnors löner – ett företags- och individperspektiv*, 2010, s.3.

¹²¹ Svenskt Näringsliv, *Kvinnors löner – ett företags- och individperspektiv*, 2010, s.10.

¹²² Svenskt Näringsliv, *Kvinnors löner – ett företags- och individperspektiv*, 2010, s.9.

då ett relativt stort handlingsutrymme att påverka löneskillnader för att behålla balansen och drivkraften på arbetsplatsen.¹²³ Löneskillnader anses alltså vara en bra motivationsfaktor, min tolkning är att detta särskilt gäller för högt akademiskt utbildade arbetstagare inom den privata sektorn.

Rapporten beskriver hur LO-förbunden i avtalsförhandlingarna 2007 skickligt spelade på föreställningar om att löneskillnader mellan kvinnor och män skulle bero på en strukturell värdediskriminering och att jämställdhetspotterna skulle motverka denna påstådda värdediskriminering. Svenskt Näringsliv tar avstånd från att jämställdhetspotter handlar om diskriminering utan menar istället att det rör sig om fackliga värderingar om hur lönerelationerna mellan olika sektorer och avtalsområden bör se ut. De styrker påståendet genom att uppmärksamma hur få tvister det finns på området lönediskriminering.¹²⁴ Andra potentiella anledningar till att det finns få tvister på området diskuteras inte. En annan möjlig förklaring är att många av dessa tvister får sin upplösning i lokala och centrala förhandlingar, alternativt genom förlikning. Att en arbetstagare ej vill stämplas som den som stämde sin arbetsgivare är lätt att förstå, särskilt om arbetstagaren har flera år kvar på arbetsmarknaden. Skadestånden för dessa tvister, som är svåra för käranden att vinna, kompenserar kanske inte heller för den långsiktiga utfrysning som riskeras i mötet med nya potentiella arbetsgivare i framtiden.

Underrubriken till rapporten ”Kvinnors löner – ett företags- och individperspektiv”, kan sägas informera läsaren om att utgångspunkten för denna skrift inte utgår från ett jämställdhetsperspektiv utan ett lönsamhetsperspektiv. Individen står i centrum, inte gruppen, följande rapport utgår från det motsatta.

4.3 De kvinnodominerade fackförbunden och hög tid för jämställda löner

Jämförelserapporten ”Hög tid för jämställda löner” är utfärdad under 2012 av fem fackförbund med gemensam nämnare i att de alla företräder medlemmar med olika yrken inom vård och omsorg.¹²⁵ Förbunden menar att samtliga medlemmar är underbetalda, de har därför gått samman för att utfärda åtgärdsförslag för jämställda löner eftersom de menar att utvecklingen stagnerat. Löneskillnaderna mellan män och kvinnor minskade drastiskt från slutet av 1960-talet till i början av 1980-talet men under de senaste 30 åren har löneskillnaderna endast minskat med 3 procentenheter.¹²⁶

Rapporten uttalar att dagens löneskillnader mellan män och kvinnor förmodligen till stor del kan förklaras med att kvinnor i större utsträckning än män är föräldralediga och oftare stannar hemma för att vårda sjuka barn. Det obetalda hemarbetet anses vara ytterligare en förklarande orsak till kvinnors lägre deltagande i arbetslivet och en avgörande faktor till att män oftare blir aktuella för bättre avlönade chefspositioner.¹²⁷ Här behandlas alltså

¹²³ Svenskt Näringsliv, *Kvinnors löner – ett företags- och individperspektiv*, 2010, s.5.

¹²⁴ Svenskt Näringsliv, *Kvinnors löner – ett företags- och individperspektiv*, 2010, s.4–5.

¹²⁵ Ovan nämnda fackförbund är Kommunal, Vårdförbundet, Vision, Akademikerförbundet SSR och Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund LSR.

¹²⁶ Ölmebäck, Emma, *Hög tid för jämställda löner*, 2012, s.6.

¹²⁷ Ölmebäck, Emma, *Hög tid för jämställda löner*, 2012, s.8.

kvinnor och män utifrån grupperade arbetstagare snarare än individer. Olika mått på löneskillnader tas upp, däribland den oförklarade löneskillnaden mellan könen vilken tar hänsyn till fördelning över yrken och sektorer. Problemet med detta anser fackförbunden vara att man bortser från den egentliga anledningen till att kvinnor tjänar mindre än män, att kvinnodominerade yrkesgruppers ansvar och utbildning ej står i proportion till lönen. En stor del av problematiken för att komma åt diskriminering menar arbetstagarförbunden vara att den strukturella diskrimineringen mellan olika branscher inte kan komma åt genom förutsättningar i gällande diskrimineringslagstiftning som endast täcker individuell diskriminering. Fackförbunden anser att den strukturella diskrimineringen riktas mot yrkeskategorier snarare än gentemot kön, men den drabbar framför allt kvinnor. Det föreligger en systematiskt lägre värdering av de arbeten som i huvudsak innehas av kvinnor, trots att dessa yrken i jämförelser antas vara av lika värde på grund av svårighetsgrad som yrken som i huvudsak innehas av män.¹²⁸

Rapporten fokuserar i stor utsträckning på att påvisa olika former av statistik eftersom fokus finns på grupper snarare än individer. Vid en sammanräkning av förvärvsinkomst under ett yrkesliv tjänar kvinnor generellt sett under hela yrkeslivet mindre än män, skillnaderna ökar i 30-årsåldern. De oförklarade löneskillnaderna i statistiken är vad fackförbunden önskar belysa då de kalkylerar skillnader utifrån att män och kvinnor arbetar inom olika yrken och sektorer. Genom att räkna bort dessa faktorer menar fackförbunden att det är att likställa med att försöka bortse från att många kvinnodominerade grupper på arbetsmarknaden är felavlönade.¹²⁹ Frågan ställs om det är en acceptabel och saklig grund att yrket bestämmer lönen så definitivt och varför inte detta kopplats samman med lönediskriminering av kvinnodominerade yrkesområden.¹³⁰

Avslutningsvis diskuteras myter om varför kvinnor tjänar mindre än män. Diskussionen berör arbetsvärderingar och svårigheten och komplexiteten att mäta och värdera olika arbetsuppgifter utifrån olika verktyg och system avsedda för detta. Trots svårigheterna bedöms arbetsvärdering vara ett oerhört viktigt verktyg för att kunna mäta och ersätta arbetsinsatser utifrån könsneutrala värderingar. Flera exempel från arbetslivet tas upp. Har exempelvis en IT-konsult en större svårighetsgrad i sitt arbete än en socialsekreterare sett till kunskap, färdigheter, ansvar, ansträngning och arbetsförhållanden? Rapporten informerar om att socialsekreteraren tjänar 12 000 kronor mindre per månad.¹³¹

4.4 Parternas inställning i respektive rapport

Arbetsmarknadens motparter är överens om att löneskillnadsförklaringen finns i den könsuppdelade arbetsmarknaden och i de stora skillnaderna lönemässigt mellan olika sektorer likväl som olika yrken. Detta har redan tidigare konstaterats i propositioner och är definitivt inget nytt faktum.

Forskning visar entydigt att typiskt kvinnliga yrken, såsom vård och omsorg om barn, sjuka eller äldre, socialt arbete, personalarbete, 'allmänna kontorsgöromål' m.fl.

¹²⁸ Ölmebäck, Emma, *Hög tid för jämställda löner*, 2012, s.9–10.

¹²⁹ Ölmebäck, Emma, *Hög tid för jämställda löner*, 2012, s.8–10.

¹³⁰ Ölmebäck, Emma, *Hög tid för jämställda löner*, 2012, s.12.

¹³¹ Ölmebäck, Emma, *Hög tid för jämställda löner*, 2012, s.14.

yrkesområden, utmärks av en undervärdering av kraven i arbetet som har samband med att det är eller brukar vara företrädesvis kvinnor som utför arbetet ifråga. Följden av en sådan undervärdering är att lägre lön betalas - inte bara till kvinnor utan också till män inom yrket – än för andra typer av arbeten där kraven ligger på samma eller t.o.m. lägre nivå. Lönespridningen inom grupper med kvinnodominerat arbete är ofta mindre än i mansdominerat arbete. Det kan tyda på att den individuella prestationen inte fått den påverkan på lönen som arbetstagare inom andra grupper haft fördel av.¹³²

Utöver detta konstaterande går parternas inställning och ståndpunkter isär markant. Problematiken kring att diskutera ämnet lönediskriminering på grund av kön alternativt osakliga löneskillnader försvåras ofta redan i begreppsdefinitionen. Arbetsmarknadsparterna ger sin syn på ämnet utifrån olika begrepp. Svenskt Näringsliv tar upp en eventuell problematik kring osakliga löneskillnader och andra anställningsvillkor mellan könen. De fem fackförbunden däremot utgår hela tiden från en diskriminerande löneskillnad på grund av kön. Vilket begrepp som är tillämpligt beror på sammanhanget. Ur ett juridiskt perspektiv har domstolen bevisbördesregeln i 6 kap 3 § DiskrL samt artikel 19 i direktiv 2006/54¹³³ att ta hänsyn till vad gäller om en arbetsgivare gjort sig skyldig till lönediskriminering på grund av kön. Denna typ av bevisbördesproblematik finns däremot inte om utgångspunkten istället är lönekartläggning. Diskriminerande löneskillnader utgör därmed en mindre del av det vidare begreppet osakliga löneskillnader och det finns ingen anledning till att ta ställning till diskriminerande löneskillnader vid lönekartläggningar.¹³⁴ Komplexiteten i ämnet och skillnaderna mellan begreppen framgår av följande resonemang.

I detta sammanhang bör emellertid framhållas att förhållandet att en lön enligt den skriftliga handlingsplanen skall bli föremål för justeringar inte automatiskt betyder att det rör sig om lönediskriminering i lagens mening. Lönekartläggningen ger stora möjligheter att rätta till löner ur jämställdhetssynpunkt utan att det föreligger brott mot likalöneprincipen. Det kan t.ex. handla om att en arbetsgivare anser lämpligt att minska lönegapet mellan en kvinnodominerad grupp och en grupp med mansdominerat arbete, trots att de inte har likvärdigt arbete. Det faktum att en viss lön skall justeras enligt handlingsplanen för jämställda löner kan alltså inte tas till intäkt för att det handlar om att rätta till en lagstridig lön.¹³⁵

Svenskt Näringsliv avger i sin rapport en generell uppfattning om förekomsten av lönediskriminering på arbetsmarknad genom uttalandet: ”Idén om omfördelning mellan olika sektorer på arbetsmarknaden handlar inte om att det finns en utbredd diskriminering på grund av kön.”¹³⁶ De fem fackförbunden menar däremot att: ”Yrken som i huvudsak innehas av kvinnor värderas systematiskt lägre än likvärdiga yrken som i huvudsak innehas av män, trots att yrkena kan antas vara av lika värde med avseende på arbetets svårighetsgrad. Det innebär att det finns en strukturell diskriminering av kvinnodominerade yrken.”¹³⁷ Citaten som är hämtade ur rapporterna påvisar att utgångslägena för att betrakta problematiken är totala motsatser. Svenskt Näringsliv

¹³² Prop. 1999/2000:143, *Ändringar i jämställdhetslagen m.m.*, s.70.

¹³³ Artikel 19.1 i Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet.

¹³⁴ Fransson, Susanne, Stüber, Eberhard, *Diskrimineringslagen – en kommentar*, 2010, s.411.

¹³⁵ Prop. 1999/2000:143, *Ändringar i jämställdhetslagen m.m.*, s.81.

¹³⁶ Svenskt Näringsliv, *Kvinnors löner – ett individ- och företagsperspektiv*, 2010, s.5.

¹³⁷ Ölmebeck, Emma, *Hög tid för jämställda löner*, 2012, s.10.

betraktar det hela som löneskillnader mellan individer som sammantaget är sakliga och härrör sig till den direkta lönsamheten av arbetet som utförs. De kvinnodominerade fackförbunden däremot, utgår hela tiden från en strukturell löneskillnad som bottnar i en värdediskriminering av kvinnor som grupp. Det är svårt att nå lösningar utifrån så olika sätt att betrakta de oförklarliga skillnader som föreligger i statistiken.

Relativlönerna påverkas i hög utsträckning av utbud och efterfrågan, den så kallade marknadsfaktorn, vilken diskuterats i kapitel 3. Avkastning är en annan betydelsefull faktor. Det finns en ekonomisk rationell aspekt som är av stor betydelse för många vid val av vilken utbildning som bör väljas att investera i. Köpare och säljare av arbetskraft grupperar sig för att påverka pris på arbete eller löner. Sedan finns det alltid de som anser att lönen helt och hållet skall stå i proportion till arbetets värde och svårighet.¹³⁸ Både Svenskt Näringsliv och fackförbunden beskriver hur löner ska baseras på rättvisa faktorer. Denna rättvisa är ur arbetsgivarpartens perspektiv baserad på en direkt ekonomisk lönsamhet medan rättvisa ur den fackliga motpartens perspektiv handlar om en jämställd fördelning.

4.4.1 Är omfördelning lösningen?

Svenskt Näringsliv påtalar vikten av individens ansvar i rapporten avseende kvinnors löner. Det är individens ansvar att välja utbildning och yrke att investera i. Det är inte upp till arbetsgivaren att i efterhand kompensera och korrigera de val som gjorts. Detta skulle ske på bekostnad av dem som valt yrken från början som genererar högre lön och det skulle ske i strid med den värdering av olika yrken och arbetsinsatser som råder på arbetsmarknaden.¹³⁹

Hela rapporten från de kvinnodominerade fackförbunden från vård- och omsorgssektorn utgår istället från att en omfördelning av resurser är den enda möjliga lösningen på lönediskrimineringsproblematiken eftersom den beror på en strukturell värdediskriminering av kvinnodominerade yrken som inte kan angripas utifrån DiskrL.

Susanne Fransson, docent i rättsvetenskap, håller på sätt och vis med båda parter genom att konstatera att alla löner måste bygga på en arbetsvärdering av ett utfört arbete samt den som utför arbetet. Det finns alltid en viss grad av subjektivitet i sådana värderingar liksom varierande systematik.¹⁴⁰ Problematiken, som jag ser det, är att en omfördelning för att kunna utjämna löneskillnader inom olika yrken och sektorer inte fungerar eftersom de ekonomiska resurserna i form av lön inte förflyttar sig mellan sektorerna. Den privata sektorn kan ej kompensera den offentliga. Mindre utdelning till män i privat sektor, vilka tjänar mer, genererar inte mer i lön för kvinnor i offentlig sektor, vilka tjänar mindre. En omfördelning inom offentlig sektor fungerar heller inte eftersom det inte finns tillräckligt många anställda som är män. Svenskt Näringsliv uttalar starkt sin ståndpunkt om att det varken är möjligt eller önskvärt att bortse från marknadens lönesättning, en omfördelning mellan sektorerna på arbetsmarknaden är definitivt inte önskvärd. Kärnfrågan finns alltså

¹³⁸ Göransson, Ingemar, *Nio perspektiv på jämställdhet*, 2009, s.51–52.

¹³⁹ Svenskt Näringsliv, *Kvinnors löner – ett individ- och företagsperspektiv*, 2010, s.6.

¹⁴⁰ Fransson, Susanne, *Lönediskriminering*, 2000, s.415.

just här, i marknadsfaktorn. De kvinnodominerade fackförbunden betonar också att marknadsaspekten är anledningen till den strukturella värdediskriminering som äger rum.

4.4.2 Jämnare könsfördelning på arbetsmarknaden?

Svenskt Näringsliv fastslår vinsterna av fler kvinnor inom historiskt mansdominerade yrken. Fler otraditionella yrkesval sägs gynna såväl individen som företaget.¹⁴¹ Att kvinnor i större utsträckning än tidigare väljer att utbilda sig till exempelvis ingenjörer löser potentiellt sett en del av den könsuppdelade arbetsmarknaden. De erhåller möjligtvis lika lön för lika arbete som de manliga kollegorna men det påverkar inte aspekten lika lön för likvärdigt arbete. Den mediala debatten om oskäligt låga löner inom den kvinnodominerade sektorn har redan orsakat färre studenter på utbildningar inom vård och omsorg, inom barnomsorg och lärarkåren. Vilka ska framöver lockas att arbeta här?

De kvinnodominerade fackförbunden anser samtliga att en mindre segregerad arbetsmarknad är en långsiktig målsättning men konstaterar samtidigt att det behövs akuta åtgärder i form av löneökningar för arbetstagare i kvinnodominerade yrken.¹⁴² Min tolkning av detta resonemang är att fler män inom kvinnodominerade yrken bidrar till högre lön för kvinnorna. Problematiken i detta resonemang är att det på sätt och vis upprätthåller en lönediskriminering med osaklig grund i kön.

4.4.3 Vem bär ansvaret för framtidens lönesättning?

Svenskt Näringsliv anser att det finns möjligheter på samtliga organisationsnivåer i arbetet för en positiv utveckling av kvinnors löner, men betonar särskilt individens ansvar. Konkurrenskraften hos kvinnor på den svenska arbetsmarknaden förbättras ständigt och mycket löser sig därmed på individuell nivå per automatik. Flera faktorer hjälper till att påverka kvinnors löneförhandlingsmöjligheter i den lokala lönebildningen. Kvinnor både utbildar sig längre än män och tar i större utsträckning ut en examen. Det finns fler kvinnor i chefspositioner än någonsin förut och andelen kvinnliga chefer ökar drastiskt. Inom exempelvis vården finns nu konkurrens av privata aktörer vilket öppnar för större möjligheter.¹⁴³ Kvinnor uppmuntras också till karriärplanering, att upprätta nätverk och att byta arbete ofta eftersom det genererar löneökningar. Arbetsgivaren uppmuntras till ett aktivt arbete med jämställdhetsfrågor, utvecklande av lönekriterier och en tydlig lönepolicy. Vikten av att synliggöra prestationer och hjälpa till att skapa målsättningar och följa upp resultaten betonas. En flexibilitet uppmuntras vad gäller synen på föräldraskap och undersökning av möjligheterna till flexibla arbetstider. Arbetsmarknadsparterna uppmanas undersöka effekten av lokal och individuell lönebildning då detta menas vara den bästa individuella metoden för löneökning. Företag som lyckats med att kvalitetssäkra sin löneprocess behöver lyftas fram i debatten. Lönefördelningen fungerar bäst då den sker på företaget med litet avstånd mellan lönesättare och medarbetare. Avtalsgarantier däremot, med löneökningar till samtliga

¹⁴¹ Svenskt Näringsliv, *Kvinnors löner – ett individ- och företagsperspektiv*, 2010, s.6.

¹⁴² Ölmebäck, Emma, *Hög tid för jämställda löner*, 2012, s.12.

¹⁴³ Svenskt Näringsliv, *Kvinnors löner – ett företags- och individperspektiv*, 2010, s.8.

medarbetare konserverar lönestrukturerna samtidigt som utrymmet för individuella lönesatsningar minskar, en avtalskonstruktion Svenskt Näringsliv kritiserar.¹⁴⁴

Fackförbunden från vård och omsorg uppmanar staten att förtydliga och utöka Medlingsinstitutets uppdrag till att inte bara kartlägga utan även analysera löneskillnader mellan kvinnodominerade respektive mansdominerade yrken och i samråd med arbetsmarknadsparterna föreslå åtgärder. Industrinormen för löner behöver bli förenlig med aktiva insatser så att strukturell lönediskriminering kan brytas. Fackförbunden förespråkar också ett långsiktigt arbetsmarknadspartergemensamt arbete för att utveckla fler karriärmöjligheter i kvinnodominerade yrken. DO behöver fler resurser för att utföra systematiska granskningar av arbetsgivarnas lönekartläggningar inom ramen för tillsynsansvaret. Även försäkringskassans uppdrag att verka för jämställd fördelning av uttag av föräldraförsäkring behöver återinföras.¹⁴⁵

En proposition från år 2000 förklarar att ”Arbetsmarknadens parter har huvudansvaret för lönebildningen medan staten har ett övergripande samhällsekonomiskt ansvar som går utöver det ansvar som parterna har för lönebildningen.”¹⁴⁶ Min bedömning är att det till stor del är arbetsmarknadsparternas ansvar i kombination med AD att bekämpa lönediskriminering i framtiden. Ju bättre samverkan fungerar mellan parterna, desto mer objektiva och sakliga blir lönekartläggningarna, analyserna och jämställdhetsplanerna. Detta menar jag vara det enda sättet att motarbeta värdediskrimineringen på arbetsmarknaden. Parterna måste granska sig själva kritiskt, inte bara motparten, det är förutsättningen för en väl genomförd lönekartläggning, som i sin tur är förutsättningen för en korrekt tolkning och tillämpning av DiskrL i AD. Svenskt Näringsliv uppger att det finns få tvister om lönediskriminering på grund av kön, de kvinnodominerade fackförbunden anser inte att detta innebär låg förekomst av lönediskriminering. Vårdförbundet tecknade 2011 sitt första sifferlösa avtal med SKL och har genom detta delvis frångått sin tidigare princip om kollektiva löneökningar. Vidare diskussion kring detta följer i den sammanfattande analysen, avsnitt 5.3.

¹⁴⁴ Svenskt Näringsliv, *Kvinnors löner – ett individ- och företagsperspektiv*, 2010, s.14–15.

¹⁴⁵ Ölmebäck, Emma, *Hög tid för jämställda löner*, 2012, s.16.

¹⁴⁶ Prop. 1999/2000:32 *Lönebildning för full sysselsättning*, s.22.

5. Sammanfattande analys

Denna uppsats har syftat till att göra en arbetsrättslig kartläggning av lönediskriminering och osakliga löneskillnader på grund av kön. Detta avslutande och analytiska avsnitt redogör för de slutsatser jag nått utifrån frågeställningarna. Dessa har bestått av anledningarna till förekomsten av och rättsläget kring lönediskriminering samt marknadsfaktorns påverkan på rättspraxis vid likalönstvister.

5.1 Rättsläget och förekomsten av lönediskriminering

Att analysera varför såväl osakliga löneskillnader som lönediskriminering på grund av kön förekommer har visat sig vara mycket komplicerat. Det finns många faktorer som spelar in och många utav dem är främst politiska. Andra faktorer är juridiska, men yttrar sig i praktiken snarare som intressefrågor, så som de aktiva åtgärderna i DiskrL 3 kap. 2 §, vilka är svåra att mäta och bedöma. Det finns alltså en starkt begränsad vetenskap om vilka grunderna för lönesättning är. Det blir ännu svårare att kartlägga problematiken kring lönediskriminering då det finns relativt lite rättspraxis att analysera. Tvister som berör kvinnor som anser sig vara lönediskriminerade i förhållande till män som utför lika arbete når vanligtvis inte AD utan löses genom förhandlingar mellan arbetsmarknadsparterna. De likalönstvister som nått AD har främst berört kvinnor som ansett sig ha blivit lönediskriminerade i förhållande till män som utför ett arbete som teoretiskt är att anse som likvärdigt men i praktiken väsentligt olikartat. Lika arbete är enligt min mening ej problemet, i detta avseende fungerar partsautonomin. Men likvärdigt arbete innefattar den strukturella värdediskrimineringen vilken är svårnådd. Motbevisningen från arbetsgivaren, när presumtionskravet uppfyllts, utgörs vanligtvis av marknadsfaktorn och/eller det faktum att lönen är satt i olika kollektivavtal. I framtiden är min förhoppning att domstolen ifrågasätter denna motivering tydligare eftersom den i dagsläget inte utesluter en helt eller delvis grundad löneskillnad baserad på arbetstagarens kön. Studier som påvisar hur och varför löneskillnader uppstått mellan olika kollektivavtalsområden kan i framtiden utgöra viktig bevisning för käranden i kampen mot löneskillnader och diskriminering på den könsuppdelade arbetsmarknaden.¹⁴⁷

EU-domstolen lämnar förhandsavgöranden och tolkar unionsrätten på så vis att de tillförsäkrar en korrekt tolkning och tillämpning av fördrag och direktiv. Själva sakfrågan avgör sedan den nationella domstolen. AD har i enlighet med den svenska modellen gett kollektivavtalen stort utrymme i sin argumentation, ett större utrymme än vad EU-rätten

¹⁴⁷ Rastad Björst, Byrial, *Marknaden – saklig grund för lönesättning?*, 2007, s.242–243.

avsett. Detta kolliderar då med likalöneprincipen som inte fullföljs. Kollektivavtalens begränsningar konstaterades redan 1985 i *Kommissionen mot Danmark*. Susanne Fransson menar att AD är mycket bunden till äldre yttranden från förarbeten trots utvecklingen med ändringar i diskrimineringslagstiftningen och EU-rätten som rättskälla. AD visar också på att ett aktivt val görs för när EU-rätten ska användas, nämligen när innehållet överensstämmer med den svenska modellens förhandlings- och avtalssystem. Proportionalitetsprincipen har vid flera tillfällen tolkats som en ökad möjlighet vad gäller arbetsgivarens motbevisning som intresseavvägning.¹⁴⁸

Lönediskriminering definieras och struktureras utifrån de juridiska begreppen indirekt och direkt diskriminering, presumtion och sakliga skäl som motbevisning. Men det finns mycket utöver detta faktum. Det finns statistik som påvisar oförklarliga löneskillnader när alla förklarliga skäl till löneskillnader mellan könen tagits bort, det vill säga ålder, utbildning, sektor, arbetstid och yrke. Fackförbund med huvudsakligen kvinnliga medlemmar kallar detta en strukturell värdediskriminering som lagstiftningen inte kommer åt. Svenskt Näringsliv, i egenskap av tyngsta arbetsgivarorganisation för privata arbetsgivare, kallar det naturliga marknadsfaktorer.

5.2 Marknaden och rättspraxis

Vid en närmre granskning av AD:s domskäl i lönediskrimineringstvister framgår det tydligt att det föreligger en konflikt mellan lagstiftning och avtal som AD helst inte vill blanda sig i. *Barnmorskemålet II* är fortfarande det tydligaste exemplet på att bevisbördan för den som anser sig ha blivit diskriminerad har varit mer omfattande än bevisbördan för svaranden, vilket inte varit avsikten med den delade bevisbördan. Av sju ledamöter i AD hade emellertid tre av dem skiljaktig mening i denna dom, alla för övrigt kvinnor. JämO hade betydligt större svårigheter att övertyga AD om att barnmorskorna och klinikingenjören kan ha arbetsuppgifter som är att betrakta som likvärdiga än vad arbetsgivaren hade att ange saklig grund för löneskillnaden med hjälp av marknadsargumentet. EU-domstolen konstaterade i *Enderby-domen* att arbetsgivaren måste kunna påvisa hur stor del, om inte hela löneskillnaden, som berott på marknadsfaktorn.¹⁴⁹ AD har inte tillmätt detta någon större vikt utan har påvisat en inkonsekvens i appliceringen av EU-rätten. Om marknadsfaktorn även fortsättningsvis får så stort utrymme i domskälen att det utgör hela anledningen till löneskillnaden kommer man inte åt könsdiskrimineringen. Marknadsfaktorn har godkänts som objektivt saklig grund, men det är tveksamt om den bör godkännas som hela anledningen till löneskillnader, utan att påvisa på vilket sätt. Den utgör snarare en faktor, tillsammans med andra faktorer, såsom kollektivavtal, anställningstid eller ålder alternativt den osakliga grunden kön.

För att påvisa de krav som AD skulle behöva ställa på arbetsgivaren drar jag en parallell till en tvist med annan kärnfråga, nämligen föräldraledighet. AD 2005 nr 92 berörde en treskiftsarbetsande pappa som enbart ville arbeta helger för att vara föräldraledig under vardagarna. Vid en liknelse med likalönstvister skulle AD, likt vid marknadsargumentet,

¹⁴⁸ Fransson, Susanne, *Lönediskriminering*, 2000, s.378.

¹⁴⁹ Mål C-127/92 Enderby mot Frenchay Health Authority, REG 1993 I-5535, p.27, 28.

acceptera arbetsgivarens argument om att föräldraledigheten skulle innebära en påtaglig störning i bolagets verksamhet, utan att undersöka detta närmre. Arbetsgivaren blev emellertid fälld eftersom denne inte gjort ansträngningar för att försöka anställa en vikarie på deltid under vardagarna. Utan bevisbördeslättningen för arbetsgivaren skulle denne i *Barnmorskemålet II* behövt styrka och underbygga marknadsargumentet tydligare genom att påvisa att försök gjorts att bortse från marknadsfaktorn vilket exempelvis lett till stora problem att rekrytera klinikingenjörer till landstingsbefattningar. Arbetsgivaren borde även ombes bevisa hög personalomsättning då jämförelsepersonen anställdes, detaljer om tidigare lön för jämförelsepersonen samt information om arbetsgivarens inhämtande av information om beräkning av den marknadsmässiga lönen.¹⁵⁰ Så länge marknadsfaktorn godkänns som enskild objektiv och saklig grund för löneskillnader utan närmre förklaring, får arbetstagarnas kompetens och individuella kvaliteter inte lönemässigt utrymme inom kvinnodominerade yrken, liksom de skulle kunna uppmärksammas för väl utfört arbete inom andra mansdominerade yrken. Brittiska domstolar gör utförligare marknadsanalyser och argumentet har flera gånger underkänts eftersom löneskillnaderna ansetts påvisa värderingar och strukturer av könsdiskriminerande karaktär.¹⁵¹ Det finns alltså mer att efterfråga avseende bedömningsunderlaget i AD.

5.3 Vad säger arbetsmarknadsparterna?

Utökad lagstiftning anses vara ”ett steg tillbaka” och eftersträvas inte. Vädjanden till politiker från fackförbund eller arbetsgivare motarbetar det fria förhandlingsutrymme som utgör partsautonomin och den svenska modellen. När politikerna ger sig in i den konkreta lönebildningen genom att kommentera partsavtal eller vad lönebildningen borde resultera i, då suddas gränsen ut om ansvarsfördelningen mellan staten och parterna själva.¹⁵² Samtidigt kan många revideringar av lagstiftningen kring lönediskriminering och förtydliganden kring arbetsvärderingsunderlag under de senaste tjugo åren uppfattas som en markering till arbetsmarknadsparterna om att utvecklingen stagnerat. Dessutom har EU-rätten fått betydligt mer utrymme i nationell lagstiftning.

I de båda rapporter jag granskat,¹⁵³ ligger fokus mycket på att fastslå ståndpunkter snarare än att vara självkritisk, men de kvinnodominerade fackförbunden¹⁵⁴ eftersöker samtidigt tydligare tillsynsuppdrag för både DO avseende lönekartläggningar och Medlingsinstitutet vad gäller analyser av statistiska resultat. Ett återinförande av Försäkringskassans uppdrag att verka för en jämställd fördelning av föräldraförsäkringsuttaget föreslås också. Arbetsgivarparten Svenskt Näringsliv påtalar istället individens ansvar att göra kloka yrkesval samt företagets ansvar att aktivt arbeta för en sakligt grundad lönesättning. Arbetsgivarorganisationen för privata arbetsgivare anser naturligtvis att det varken är möjligt eller önskvärt att frångå marknadens lönesättning. De kvinnodominerade fackförbunden däremot uttalar en tydlig målsättning i att

¹⁵⁰ Fransson, Susanne, Norberg, Per, *Att lagstifta om diskriminering*, 2007, s.91.

¹⁵¹ Norberg, Per, *Marknaden – saklig grund för lönesättning?*, s.187.

¹⁵² Nordh, Sture, *Röster om lönebildning och medling*, 2011, s.87.

¹⁵³ Svenskt Näringsliv, *Kvinnors löner – ett individ- och företagsperspektiv*, 2010, Ölmebäck, Emma, *Hög tid för jämställda löner*, 2012.

¹⁵⁴ Kommunal, Vårdförbundet, Vision, Akademikerförbundet SSR och Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund LSR.

ifrågasätta marknadsfaktorns försvarande autonomi. Svenskt Näringsliv anser att dagens lönebildning och lönesättning är rättvist baserad, utifrån ett marknadsmässigt perspektiv. Rättvisa för de kvinnodominerade fackförbunden handlar dock istället om en lönemässigt mer jämställd fördelning.

HÖK 11 tecknades 2011 mellan Vårdförbundet och SKL, det centrala kollektivavtalet för exempelvis sjuksköterskor. Avtalet är det första sifferlösa avtal som tecknats mellan parterna och innebär att det varken finns golv eller tak för löneökningar. Detta anser jag vara ett steg i rätt riktning då en mer individuell och differentierad lönesättning ger större utrymme för den fria förhandlingsrätten, om kopplingen mellan kunskap, resultat och lön blir tydligare på individnivå kan utvecklingen ändå ge effekter kollektivt. Genom detta avtal prövar Vårdförbundet delvis att lyda Svenskt Näringslivs råd om att undvika avtalsgarantier med kollektiva löneökningar som riskerar att konservera lönestrukturerna, för att istället ge utrymme för individuella lönesatningar. De lokala arbetsgivarna måste nu utveckla arbetsvärderingen, men resultaten i lönekuverten syns förstås inte på en gång i statistiken, dessutom är nuvarande konjunkturen ej fördelaktigt.

5.3.1 Strejken som vapen för rättvisa och jämställda löner?

En aspekt som inte tidigare diskuterats i uppsatsen är strejk som verktyg för löneökning. Ofta när ämnet löner inom kvinnodominerade yrkesområden diskuteras är det utifrån ett rättviseperspektiv. Kvinnor i strejk har historiskt sett handlat om människovärde och synliggörande. Ett synliggörande av svårighetsgraden gällande arbetsförhållanden och arbetsmiljön i människobehandlande organisationer, vilket för närvarande görs i kontinuerliga mediala reportage för anställda på sjukhus, skolor och i den sociala omsorgen. Människovärdet handlar även om att förmedla att alla ska kunna leva på sin lön, även lokalvårdare och undersköterskor. Att industrin ska vara löneledande på arbetsmarknaden har ifrågasatts i strejker förut, och gett utdelning lönemässigt.¹⁵⁵ Sedan Medlingsinstitutet inrättades år 2000 har statistik förts över konfliktbenägenheten på den svenska arbetsmarknaden. Statistiken visar att antalet medlingar och varsel ökat under det senaste decenniet men arbetsnedläggelserna har blivit färre.¹⁵⁶ Trots uppnådda resultat används alltså inte denna möjlighet i någon högre utsträckning.

5.4 Avslutande reflektioner

Att ta ställning för framtiden avseende lagen (de lege ferenda), är varken okomplicerat eller skyndsamt gjort. Ofta är det den allmänna utvecklingen i samhället som leder till att en lag framstår som föråldrad eller orättfärdig. Den vanligaste förklaringen till ny lagstiftning är dock att det finns behov av komplettering. Otillräckligheten i gällande lagstiftning kan åtminstone delvis bero på en utveckling av juridiken, genom doktrinen eller i domstolarna.¹⁵⁷ Konsensus råder mellan lagmotiven, arbetsmarknadens motparter samt doktrinen om att det är av stor vikt att bibehålla partsautonomin avseende lönesättningen på arbetsmarknaden. Lagstiftningen har genom att gå från att formuleras

¹⁵⁵ Fransson, Susanne, *Nio perspektiv på jämställdhet*, 2009, s.21, 34.

¹⁵⁶ Eriksson, Kurt, *Röster om lönebildning och medling*, 2011, s.142.

¹⁵⁷ Lehrberg, Bert, *Praktisk juridisk metod*, 2010, s.215.

som könsuppdelad till att bli könsneutralt formulerad, undervärderat utsträckningen av lönediskriminering på grund av kön. Jag menar att detta ger intrycket att den könsrelaterade strukturella värdediskrimineringen, inte är ett problem i lika stor utsträckning längre. I detta avseende har lagstiftningen snarare backat och försvagats och försvårar arbetet med att komma åt lönediskriminering vid likvärdiga arbeten.

Det finns också en annan aspekt i diskussionen kring jämställda löner, lönediskriminering och osakliga löneskillnader på grund av kön, vilken jag menar vara viktig att belysa. DiskrL ska inte tolkas som att kvinnor och män ska ha samma lön eller att lönesättningen är utan anmärkningar om medellönen för kvinnor och män blir densamma. Det är normen som är utgångspunkten i lagstiftningen. Lönediskriminering föreligger ej då kvinnor och män lönesätts utifrån samma normer som inte favoriserar ett kön framför det andra. Detta är en aspekt som ofta glöms bort i den offentliga debatten.¹⁵⁸ Lika möjligheter innebär inte en fördelning hälften till kvinnor och hälften till män, men ofta övergår kraven till sådana former av jämförelser. En annan aspekt som också faller bort i debatten är att det även kan föreligga osakliga löneskillnader till nackdel för män och att även dessa kan ha en osaklig grund baserad på arbetstagarens kön.

Domstolens uppgift är inte att bestämma löner utan att utreda om lönediskriminering förekommer i enlighet med EU-rätten, svensk lagstiftning och rättspraxis. EU-rätten lämnar sakfrågan till den nationella domstolen att avgöra. Den svenska lagstiftningens utformning anser jag komma i skymundan av den obalanserade tillämpningen av bevisbördan i recast-direktivet vid likalönervister i AD, vilket jag diskuterat tidigare i analysen. Rättspraxis godkänner för närvarande marknadsfaktorn som enskild förklaring till löneskillnader mellan kvinnor och män på den svenska arbetsmarknaden. Denna motivering har endast i viss mån varit problematisk för arbetsgivaren vid arbeten som är att betrakta som lika, likt i *Kumla-målet*¹⁵⁹ med en manlig respektive kvinnlig arbetstagare med synonyma befattningar som förvaltningsekonomer. När det däremot rör sig om arbeten som är att betrakta som likvärdiga tillämpas en obalanserad tillämpning av bevisbördesregeln och AD har ej varit konsekvent kring hur stor del av löneskillnaden som är acceptabelt relaterad till marknadsfaktorn. EU-domstolen har konstaterat likalönedirektivets direkta effekt såväl horisontellt som vertikalt genom *Defrenne II*. I både *Kommissionen mot Danmark-* och *Kommissionen mot Storbritannien-målen* fastslogs EU-rättens betydande makt över lönebildningen, vilken medlemsländerna måste rätta sig efter. Det sistnämnda fastslog även att likalönsprincipen kan åberopas även om någon arbetsvärdering ej ägt rum. *Bilka-Kaufhaus-* och *Danfoss-målen* avsåg båda indirekt diskriminering genom till synes neutrala kriterier, sådana kriterier ansågs diskriminerande såvida arbetsgivaren inte kunde påvisa en objektivt grundad lönepolitik, oberoende av kön. Trots dessa ställningstaganden från EU-domstolen redan under 1980-talet har utvecklingen på nationell nivå stagnerat när sakfrågan avgjorts. Den svenska kollektivt utformade arbetsmarknadsmodellen har ej fungerat kompatibelt med den individuellt utformade DiskrL.

¹⁵⁸ Fransson, Susanne, Stüber, Eberhard, *Diskrimineringslagen – en kommentar*, 2010, s.418.

¹⁵⁹ AD 1995 nr 158.

Källförteckning

Offentligt tryck

Betänkanden:

SOU 1990:41 *Tio år med jämställdhetslagen – utvärdering och förslag.*

SOU 1993:7 *Löneskillnader och lönediskriminering - Om kvinnor och män på arbetsmarknaden.*

SOU 2005:66 *Makt att forma samhället och sitt eget liv – jämställdhetspolitiken mot nya mål.*

Propositioner:

Prop. 1990/91:113 *om en ny jämställdhetslag m.m.*

Prop. 1993/94:174 *Jämställdhetspolitiken: Delad makt – delat ansvar.*

Prop. 1998/99:90 *Utstationering av arbetstagare.*

Prop. 1999/2000:32 *Lönebildning för full sysselsättning.*

Prop. 1999/2000:143 *Ändringar i jämställdhetslagen m.m.*

Prop. 2007/2008:95 *Ett starkare skydd mot diskriminering.*

Litteratur

Bogdan, Michael, *Komparativ rättskunskap*, 2. uppl., Stockholm : Norstedts juridik, 2003.

Carlsson, Pål, *Lönesättning*, 3. uppl., Björn Lundén information, Näsvisen, 2010.

Ekberg, John, ”Vad säger den officiella statistiken om löneskillnaden?” i Egerö, Anne-Marie (red.), *Nio perspektiv på jämställdhet: en antologi om kvinnors och mäns löner*, Medlingsinstitutet, Stockholm, 2009.

Ekberg, John ”Skillnaden mellan kvinnors och mäns lön i ett tioårigt perspektiv” i Egerö, Ann-Marie (red.) *Röster om lönebildning och medling*. Medlingsinstitutet, Stockholm, 2011.

Eriksson, Kurt, ”Marknaden och kollektivavtalssystemet” i Fransson, Susanne (red.), *Marknaden - saklig grund för lönesättning?: [en fråga tio svar]*, 1. uppl., Norstedt juridik, Stockholm, 2007.

Fransson, Susanne, ”Lönediskriminering – fenomen och strategi” i Nordborg, Gudrun (red.), *13 kvinnoperspektiv på rätten*, Iustus, Uppsala, 1995.

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

Fransson, Susanne & Norberg, Per, *Att lagstifta om diskriminering*, 1. uppl., SNS förlag, Stockholm, 2007.

Fransson, Susanne, "Sakkunniga i lönediskrimineringstvister – experter eller orakel?" i Fransson, Susanne (red.), *Marknaden - saklig grund för lönesättning?: [en fråga tio svar]*, 1. uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2007.

Fransson, Susanne, "Kvinnors strejker – en väg till rättvisa och jämställda löner?" i Egerö, Anne-Marie (red.), *Nio perspektiv på jämställdhet: en antologi om kvinnors och mäns löner*, Medlingsinstitutet, Stockholm, 2009.

Fransson, Susanne & Stüber, Eberhard, *Diskrimineringslagen: en kommentar*, 1. uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2010.

Glavå, Mats, *Arbetsrätt*. Andra upplagan, Studentlitteratur, Lund, 2011.

Göransson, Håkan Gabinus, Slorach, Martina, Flemström, Stefan, del Sante, Naiti, *Diskrimineringslagen*, 2., [uppdaterade] uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2011.

Göransson, Ingemar, "Falska eller äkta kvinnopotter" i Egerö, Anne-Marie (red.), *Nio perspektiv på jämställdhet: en antologi om kvinnors och mäns löner*, Medlingsinstitutet, Stockholm, 2009.

Kellgren, Jan – Holm, Anders, *Att skriva uppsats i rättsvetenskap*. Första upplagan, Studentlitteratur, Lund, 2007.

Lehrberg, Bert, *Praktisk juridisk metod*, 6., [uppdaterade och omarb.] uppl., Institutet för bank- och affärsjuridik (IBA), Uppsala, 2010.

Löfström, Åsa, "Utbildning – ett sätt för kvinnor att närma sig männens löner?" i Egerö, Anne-Marie (red.), *Nio perspektiv på jämställdhet: en antologi om kvinnors och mäns löner*, Medlingsinstitutet, Stockholm, 2009.

Norberg, Per, *Arbetsrätt och konkurrensrätt: en normativ studie av motsättningen mellan marknadsrättsliga värden och sociala värden*, Juristförl., Diss. Lund: Univ., Lund, 2002.

Norberg, Per, "Barnmorskemålet och marknaden – betydelsen av effektivitetslöneteori" i Fransson, Susanne (red.), *Marknaden - saklig grund för lönesättning?: [en fråga tio svar]*, 1. uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2007.

Nordh, Sture, "Medlingsinstitutet - håll politiken borta från lönebildningen!" i Egerö, Ann-Marie (red.) *Röster om lönebildning och medling*. Medlingsinstitutet, Stockholm, 2011.

Nyström, Birgitta, *EU och arbetsrätten*, 4., [omarb.] uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2011.

Olsson, Hans, ”Vad skulle det kosta att utjämna löneskillnader?” i Egerö, Anne-Marie (red.), *Nio perspektiv på jämställdhet: en antologi om kvinnors och mäns löner*, Medlingsinstitutet, Stockholm, 2009.

Petersen, Hanne, *Ledelse og loyalitet – kollektiv arbejdsret i den offentlige sector*. Akademisk forlag, København, 1987.

Rastad Bjørst, Byrial, ”En smak av diskriminering” i Fransson, Susanne (red.), *Marknaden - saklig grund för lönesättning?: [en fråga tio svar]*, 1. uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2007.

Strömholm, Stig, *Rätt, rättskällor och rättstillämpning*. Fjärde upplagan, Norstedts Juridik, Stockholm, 1992.

Söderlöf, Göran, ”Konflikt mellan förhandlingssystemet och lagen – om marknadskrafternas betydelse för lönebildningen i den kommunala sektorn” i Fransson, Susanne (red.), *Marknaden - saklig grund för lönesättning?: [en fråga tio svar]*, 1. uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2007.

Rapporter

Avtalsrörelsen och lönebildningen: Medlingsinstitutets årsrapport, Medlingsinstitutet, Stockholm, 2011.

Svenskt Näringsliv, *Kvinnors löner – ett individ- och företagsperspektiv*, Stockholm, 2010.

Ölmebäck, Emma, *Hög tid för jämställda löner*, Stockholm, 2012.

Artiklar

Meyerson M, Eva, Petersen, Trond, ”Är kvinnor utsatta för lönediskriminering?” i *Ekonomisk debatt 1997, årg. 25 nr 1* s.18–19.

Sandgren, Claes, ”Om empiri och rättsvetenskap del 1” i *Juridisk Tidskrift 1995/96* s.726–748.

Sandgren, Claes, ”Om empiri och rättsvetenskap del II” i *Juridisk Tidskrift 1995/96* s.1035–1057.

Rättsfallsförteckning

Domar från EU-domstolen:

Mål 43/75 Gabrielle Defrenne mot Société Anonyme Belge de Navigations Aérienne Sabena (Nr 2), REG 1976 455.

Mål 61/81 Kommissionen mot Storbritannien, REG 1982 2601.

Mål 143/83 Kommissionen mot Danmark, REG 1985 427.

Mål 170/84 Bilka-Kaufhaus GmbH mot Karin Weber von Hartz REG 1986 1607.

Mål 262/88 Barber mot Guardian Royal Exchange Assurance Group, REG 1990 1889.

Mål 109/88 Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark mot Dansk Arbejdsgiverforening (Danfoss) REG 1989 3199.

Mål C-127/92 Enderby mot Frenchay Health Authority, REG 1993 I-5535.

Mål C-400/93 Specialarbejderforbundet i Danmark mot Dansk Industri, för Royal Copenhagen A/S, REG 1995 I-1275.

Domar från Arbetsdomstolen:

AD 1991 nr 62

AD 1995 nr 158

AD 1996 nr 41

AD 2001 nr 13

AD 2001 nr 51

AD 2005 nr 92

AD 2008 nr 32

AD 2008 nr 97