



Lönekartläggningsbestämmelserna

Om bestämmelsernas utveckling och tillämpning

Seminarium 22 maj 2012 i Stockholm

Bakgrund till bestämmelserna

- 1951 ILO konventionen nr 100
- 1975 EU:s likalönedirektiv
- 1993 Löneskillnadsutredningen
- 1994 EU-kommissionens vägledning

Osakliga löneskillnader förekommer men
vem vill stämna sin arbetsgivare?

Lönediskriminering i AD

- Cirka 14 domar
 - 3 domar k-avtalstolkning föräldra-/havandskapslön
 - De senaste domarna som lett till lönejusteringar:
 - 1995 Kumla kommun (kön)
 - 1996 Karlskoga kommun (kön)
 - 2001 Löwener Vaccumservice (etnicitet – tredskodom)
 - Erkännande av begreppet likvärdigt arbete
 - I princip inga mål sedan 2001 (dock grav/f-ledighet)
- Facit: En handfull arbetstagare har fått sin lön justerad

Tre faser (lagstiftning och tillsyn)

1. 1994-2000

- 1994 (Bildt/Westerberg)
 - Aktiva åtgärder "tvingande" miniminivå
 - Lönekartläggningsbestämmelserna införs
- 1997 JämO ./ . Scania CV AB

2. 2001-2008

- Bestämmelserna preciseras (Persson/Winberg)
- JämO återupptar tillsynen

3. 2009-

- Vart 3:e år, minst 25 anställda (Reinfeldt/Sabuni)
- DO slutar granska arbetsgivare

Granskade jämställdhetsplaner / lönekartläggningar av JämO

○ 1995/96	1176		
○ 1997	349		
○ 1998	372		
○ 1999	202		
○ 2000	202		
○ 2001	193		Skärpta regler lönekartläggning
○ 2002	624		531 ag "500-granskningen"
○ 2003	174		+1 (avser likabehandlingsplaner)
○ 2004	161		+22
○ 2005	166		+6
○ 2006	114		+31 Extra resurser 6 milj/år;
○ 2007	469		+4 resultat granskning av
○ 2008	278		+1 548 arbetsgivare "miljon"

Jämställdhetsnämnden och Nämnden mot diskriminering

- Totalt 30 ärenden mellan 1987-2011
- Till 1996 10 ärenden
- Från 1997 enbart ärenden som rör lönekartläggning. 5 ärenden från fackliga org.
- Vitesförelägganden i 5 ärenden, 100` - 200` aldrig utdömt
- Praxis
 - JämO ska försöka få ag att frivilligt följa lagen, därefter tvångsåtgärder ➡ Nämnden ska försöka få...
 - Ovanligt med förtydliganden av lagens förarbeten
 - Samverkan, arbetsgivare, likvärdigt arbete (jämf C-157/86)

Parterna och lönekartläggningsbestämmelserna

- Från 2003 förändring i k-avtalen
- Partsgemensamma vägledningar
- Facken särskilt ansvar
 - Svårt att skilja mellan förhandarroll och samverkansroll (Stüber 2009)
 - Rapporter om att förekomsten av lönekartläggningar minskat men rättsliga möjligheter utnyttjas ej
- Omsvängning hos arbetsgivarna 2007

Utredningar – förändringar?

- NUTEK rapport, R 2006:03
- Prop 2007/08:95 Sköt upp om att ev.
 - utöka bestämmelserna om aktiva åtgärder
 - föra över aktiva åtgärder till annan lag
 - tillsyn av länsstyrelser
 - effektivare sanktioner
- 2009 DO/Svenaeus, Aktiva åtgärder och k-avtal
- SOU 2010:7
 - Inga förändringar ang lönekartläggning
- Statskontoret, rapport 2011:4
- April 2012 DO inrättar enhet för aktiva åtgärder

Ska vi bry oss om en "liten" löne- skillnad mellan kvinnor och män?

- Ja, även en "liten" löneskillnad betyder mycket på sikt!

Enkelt exempel:

	<i>Kvinna</i>	<i>Man</i>
Månadslön, kr	15 600	16 100
<i>Procent av manlig lön</i>	<i>97</i>	

Akkumulerad skillnad
under 30 år med 2
procents reallöne-
ökning varje år

243 000

Efter 30 procent i skatt

170 000

Akkumulerad skillnad
under 40 år med 2
procents reallöne-
ökning varje år

362 000

Efter 30 procent i skatt

254 000

- Hela denna tid tjänar kvinnor "nästan" lika mycket som män, 97 procent
- Men männen får under ett arbetsliv på 40 år över en kvarts miljon mer, grovt räknat, efter skatt
- Och då har inte effekter på pensionen räknats med



Tack för uppmärksamheten!

Presentationen är tillgänglig på

www.diskrimineringslagen.se/arkiv