

Kollektivavtal och jämställda löner

Kurt Eriksson

Diskrimineringsförbud

Exempel:

- Lönesättningsprinciperna ska inte vara diskriminerande
- Diskriminerande eller andra sakligt omotiverade skillnader i löner och andra anställningsvillkor ska inte förekomma
- Lönesättningen ska ske utan diskriminering. Osakliga skillnader i lön beroende på ålder, kön, etniskt ursprung, sexuell läggning eller funktionshinder ska inte förekomma

Likalöneprincipen i vid bemärkelse

”Likabehandlingsprincip”

Exempel:

- Samma värdering och tillämpning av (löne)principerna ska gälla för samtliga medarbetare
- Samma löneprinciper ska gälla för såväl kvinnor som män, yngre som äldre och oavsett etniskt ursprung
- Samma värdering och tillämpning beträffande lönesättning ska gälla såväl kvinnor som män

Likalöneprincip

Efter mönster från jämställdhetslagen

Exempel:

- Män och kvinnor ska ha lika lön för arbete som är lika eller som är att betrakta som likvärdigt

Princip med reservation eller förtydligande

Exempel:

- Män och kvinnor ska ha lika lön för arbetet som är lika eller som är att betrakta som likvärdigt om inte löneskillnaderna beror på faktorer som gäller för den individuella lönesättningen

Samordning mellan lokala löneförhandlingar och kartläggning/analys av lön/lönestruktur. Åtgärder.

Exempel:

- De lokala parterna ska inför löneförhandlingarna analysera om diskriminerande eller på annat sätt sakligt omotiverade löneskillnader förekommer. Framgår det av dessa analyser att omotiverade löneskillnader finns i företaget ska dessa justeras i samband med förhandlingarna.
- Inför förhandlingarna gör parterna en samlad analys av lönestrukturen på företaget. Eventuella omotiverade/felaktiga/osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män i lika eller likvärdiga befattningar ska elimineras i samband med den löneöversyn som genomföres enligt p XX.
- Innan lönerevisionen genomföres ska de lokala parterna analysera kvinnors löner i förhållande till männens. Framgår det av denna analys att diskriminerande löneskillnader finns i företaget ska dessa justeras innan lönerevisionen genomföres och påverkar ej den ordinarie löneförhandlingen.

Samordning och åtgärder forts.

- Enligt 10 § jämställdhetslagen ska arbetsgivaren göra en årlig lönekartläggning. Det är naturligt att kartläggningen och medföljande analys genomförs innan överläggningen (om hur löneförhandlingarna ska läggas upp) är avslutad.
- De lokala parterna ska kartlägga och analysera lönesituationen på arbetsplatsen utifrån jämställdhetslagens krav, Särskilt ska omotiverade skillnader mellan kvinnor och män beaktas. Kartläggningen genomförs så att kravet på integritet tillgodoses. Kartläggningen och analysen ska också omfatta frågan om omotiverade skillnader i fråga om löneläge och löneutveckling finns.

Föräldralediga

Exempel:

- Föräldralediga omfattas av den årliga lönerrevisionen
- Föräldralediga omfattas av den årliga lönerrevisionen på samma villkor som övriga medarbetare
- Föräldralediga omfattas av den årliga lönerrevisionen på samma villkor som övriga medarbetare och ska inte missgynnas i relation till dessa
- Föräldralediga omfattas av den årliga lönerrevisionen och då med utgångspunkt i den anställdes troliga utveckling i aktuell befattning utifrån bedömningskriterier som om den anställde inte varit ledig

Kompetensutveckling efter återgång från ledighet

Exempel:

- I samband med medarbetarens återgång i arbetet efter föräldraledighet samråder arbetsgivaren med medarbetaren om den kompetensutveckling som behövs med hänsyn till ledighetens omfattning