

## Löneprinciperna och bestämmelsen om diskriminerande eller andra sakligt omotiverade skillnader

Tekoavtalets respektive Tjänstemannaavtalets löneprinciper och bestämmelsen om diskriminerande eller sakligt omotiverade skillnader kan ibland vålla problem i de lokala löneförhandlingarna. Här kommenteras därför hur dessa bestämmelser kan hanteras i praktiken.

Avtalens löneprinciper klargör att diskriminerande eller andra sakligt omotiverade skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan anställda inte ska förekomma. Vad som avses är diskriminering i betydelsen att helt ovidkommande hänsyn tagits.

Parternas avsiktsförklaring är inte avsedd att förändra gällande rätt avseende diskrimineringslagstiftningens förbud mot löne- eller annan diskriminering. Den utgör i sig inte grund för några individuella rättigheter eller skyldigheter.

En fråga som behandlas längre fram i artikeln är om arbetsgivaren är skyldig att lämna ut löneuppgifter avseende alla anställda. Ett enkelt svar på den frågan är nej. Svaret beror på att diskriminering eller andra sakligt omotiverade skillnader inte handlar om något allmänt tyckande om till exempel relativa lönelägen i företaget. Det rör sig inte om att diskutera villkoren för anställda med olika arbetsuppgifter eller att ställa frågan om företagets lönestruktur är korrekt ur ett obestämt rättviseperspektiv. Vad det i stället gäller är i allt väsentligt att bristande överensstämmelser mellan anställda som presterar lika i lika arbete kan ha sin grund i ovidkommande hänsyn, som till exempel kön, etniskt ursprung eller sexuell läggning, och att detta måste analyseras och rättas till om felaktigheter upptäcks. Överläggningarna kommer alltså företrädesvis att föras rörande individer och inte gruppvis. När det gäller frågan om vilka anställda som ska diskuteras med vilken fackklubb ska Unionen, IF Metall och Sveriges Ingenjörer enbart förhandla för sina respektive medlemmar i olika kategorier. Tanken är naturligtvis inte att en till exempel fackklubbsordförande rent allmänt ska ta på sig att vara lönepolis eller undersökningsdomare i företaget.

### Allmänna utgångspunkter

Den grundläggande utgångspunkten att lön och andra anställningsvillkor ska vara beroende av ansvaret och svårighetsgraden i arbetsuppgifterna, hur den anställda utför arbetet samt att marknadskrafterna slutligen har en avgörande betydelse. Med en sådan utgångspunkt blir det självklart att diskriminering inte ska förekomma.

De praktiska problemen ligger i princip inte i utgångspunkterna för lönesättningen. De reella meningsskiljaktigheterna uppkommer istället vid tillämpningen av bestämmelserna och av det skälet att olika personer värderar faktorer olika.

Ytterst är det företaget som bestämmer dessa frågor. Att en arbetsgivare faktiskt värderar en omständighet, till exempel samarbetsförmåga, mycket högt kan i sig inte innebära direkt diskriminering. Detsamma gäller om företaget värderar till

exempel säljare mycket högre än konstruktörer. Att facket eller enskilda anställda anser att man borde göra en annan värdering saknar i princip intresse ur ett diskrimineringsperspektiv. En eventuell prövning i domstol kommer i stället att handla om huruvida företaget verkligen har gjort den värdering man påstår eller om påståendet är en efterhandskonstruktion för att dölja arbetsgivarens reella beslutsskäl.

Det bästa sättet att undvika påståenden om diskriminering eller känslöbetonad och slumpvis lönesättning är att företaget använder bedömningsgrunder som är så klara och tydliga som möjligt. Företaget måste alltså tänka över och bestämma vilka faktorer som man ska använda för värdering av arbetet och av de personliga kvalifikationer som krävs. Det avgörande är att de faktorer som används är lätt begripliga och att de används på ett konsekvent sätt.

Det innebär bland annat att man måste tala om för en anställd om hans eller hennes insats inte uppfyller ställda krav. Det är ofta besvärligt men nödvändigt för att lönesättningen ska bli förståelig och för att den anställde ska få möjlighet att höja sin nivå. Självfallet är det också skadligt om den anställde fortlöpande får besked om att prestationen är utmärkt men det inte avspeglar sig i den relativa löneutvecklingen inom företaget. Ibland kan det emellertid inträffa att företagets betalningsförmåga inte medger att en anställd får den betalning som chefen anser är motiverad. Det är en fråga som varken har med löneprinciperna, diskriminering eller med de centrala löneavtalen att göra.

### **Hur lönesättningen kommuniceras**

I löneprinciperna ställs kravet att lönesättningen ska kunna förklaras och att löneskillnader objektivt motiveras. Den anställde har rätt att veta på vilka grunder hans eller hennes lön har satts och vad han eller hon kan göra för att öka lönen.

Det innebär att företaget inte bara måste vara klart över hur man går till väga, man måste också ha en fungerande ordning för hur bedömningarna och grunderna för dessa ska kommuniceras i organisationen på ett begripligt sätt. Löneprinciperna, tillsammans med avtalet om kompetensutveckling, ställs således kravet på företaget att kunna diskutera befordringsvägar och utveckling i arbetet med de anställda. Det innebär förstås inte att det finns någon individuell rätt till karriär eller en specifik utveckling utan enbart att man på ett realistiskt sätt måste vara beredd att diskutera sådana frågor om den anställde begär det.

Många gånger är det bra att använda den principen att den lönesättande chefen redovisar och förklarar besluten för sin chef. Det tvingar fram genomtänkt formulerade ställningstaganden.

### **Lönesättningsprocessen**

De lokala parterna är fria att bestämma formerna för lönesättningsprocessen. Enligt TEKO:s uppfattning är det mest ändamålsenligt om parterna före förhandlingen var för sig går igenom lönerna och de förändringar i fråga om ansvar, arbetsinnehåll, prestation med mera som varit sedan den senaste löneförhandlingen.

Syftet är att företagets representanter ska vara så väl förberedda inför

förhandlingarna att man kan presentera ett färdigt förslag till nya löner på individnivå. Facken å sin sida ska vara så förberedda att man efter en genomgång av löneförslaget konstruktivt ska kunna diskutera och eventuellt kritisera förslaget i sina enskildheter.

Erfarenheten visar emellertid att vissa lokala fackliga företrädare anser att ett färdigt förslag kan vara provocerande eftersom man uppfattar det som icke förhandlingsbart. Det gäller alltså att hitta en balans mellan det väl förberedda förslaget och det inte förhandlingsbara förslaget.

Utgångspunkterna för parternas förberedelser ska givetvis vara de grupper, kriterier och den praxis som tillämpas vid företaget. I löneprinciperna nämns ett urval viktiga faktorer som bör användas av de lokala parterna vid en värdering. Det finns inte något krav på lokala överenskommelser om lönesystem. Genom att ange exempel på faktorer som bör användas av de lokala parterna vid värderingen har de centrala parterna markerat att de lokala parterna bör använda samma eller i vart fall likartade bedömningsgrunder i sina förberedelser inför löneförhandlingarna. Det skapar oklarhet och förvirring om de lokala parterna har olika utgångspunkter i sina diskussioner.

### **Diskriminerande eller andra sakligt omotiverade skillnader**

I förberedelserna ingår också att vardera part förbereder sig väl när det gäller frågan om diskriminerande eller andra sakligt omotiverade skillnader i löner eller andra anställningsvillkor mellan anställda.

Det arbetet kan inte ses fristående från jämställdhetslagens bestämmelser om lönekartläggning. Enligt jämställdhetslagen ska arbetsgivaren årligen kartlägga och analysera löner och andra anställningsvillkor i syfte att upptäcka eventuella osakliga löneskillnader mellan arbetstagare av olika kön. I skyldigheten ingår att kartlägga och analysera företagets bestämmelser och praxis avseende löner och anställningsvillkor.

Självfallet är det inte meningen att det ska göras något helt nytt analysarbete enligt löneprinciperna utan man ska i löneförhandlingarna utgå från det arbete som utförts enligt jämställdhetslagen. Det är också helt uteslutet att det ska göras någon kartläggning och kategorisering av anställda utifrån etnisk tillhörighet, sexuell läggning, religion eller annan trosuppfattning eller eventuellt handikapp. Det enda som krävs är att parterna är uppmärksamma på att nu angivna omständigheter inte ska påverka bedömningen av till exempel prestationer, varken i positiv eller negativ riktning. Parterna har ett ansvar att upptäcka och påtala sådana felaktigheter.

När man därefter ska analysera om det finns felaktigheter i lönesättningen som är diskriminerande eller annars sakligt omotiverade utgår man från det förslag till löner som företaget presenterar i förhandlingarna. De flesta företag, i vart fall större och medelstora, använder någon slags gruppering av arbetsuppgifter och anställda i lönesättningen. Oftast utgörs grupperna av arbetstagare som utför samma eller i det närmaste samma arbetsuppgifter. I små företag har man sådan överblick över lönesättningen att diskussionerna kan föras direkt på individnivå.

Vid både förberedelserna och den efterföljande diskussionen om lönesättningen

av individer i dessa grupper framkommer eventuella diskrimineringsargument, förutsatt att förberedelsen respektive diskussionen är seriös. Ett särskilt och från själva förhandlingen skilt analysarbete är obehövt.

Om det finns löneskillnader mellan till exempel kvinnor och män men inte i grupper av lika arbete mellan anställda med samma prestationsnivå utan i stället på grund av att männen och kvinnorna har arbeten med olika värdering, så utgör det inte diskriminering. Däremot har man anledning att diskutera orsakerna till de olika yrkeskarriärerna i företaget. Det är inte en fråga som, annat än indirekt och långsiktigt, har med lönesättningen att göra.

### **Lämna ut löneuppgifter?**

Som nämndes inledningsvis har det i lokala och centrala förhandlingar om löner uppkommit frågor om vilka skyldigheter en arbetsgivare har att lämna ut uppgifter om enskildas löner.

Varje fackklubb förhandlar löner för sina respektive medlemmar. Utgångspunkten är alltså att det inte finns anledning att diskutera lönesättningen för arbetare med Unionen eller för tjänstemän med IF Metall. Det finns givetvis "gråzoner", det vill säga avdelningar med både tjänstemän och arbetare där det inte finns tydliga skillnader mellan arbetsuppgifterna. Inte heller i dessa fall finns det anledning att slentrianmässigt diskutera hela gruppen eller att lämna ut samtliga löner. Mellan Unionen- och Sveriges Ingenjörer -medlemmar kan situationen ibland vara annorlunda och det i synnerhet om företaget självt inte separerar lönesättningsprocessen mellan dessa grupper, vilket är helt tillåtet.

Om facket pekar på en specifik jämförelse som de anser relevant, det vill säga en eller flera anställda som de anser utför lika arbete och där det finns signifikanta löneskillnader, så måste företaget vara berett att ha ett meningsutbyte kring det även om jämförelsen omfattar anställda som inte är organiserade eller som är organiserade i en annan organisation än den som förhandlar. Det kan då också vara nödvändigt att redovisa löneläget i gruppen. Grundregeln är således att ett fack som vill vidga diskussionen om lönesättning till andra än sina medlemmar och eventuellt få lönelägen redovisade, ingående och ur ett diskrimineringsperspektiv måste redovisa skälen för att en sådan diskussion är nödvändig och varför de således behöver ha del av löneuppgifterna. Att man är nyfiken eller av taktiska skäl tycker att det är bra med så mycket information som möjligt är inte relevanta skäl.

I förekommande fall ska i princip alla uppgifter avseende andra anställda än de som är medlemmar i den organisation som får redovisningen vara oidentifierade. Företagets ansvar att värna den enskildes integritet fordrar detta. Oftast räcker det med uppgifter om gruppens medel- eller medianlöner. Om frågan rör jämförelser mellan män och kvinnor ska medel- eller medianlön för kvinnor respektive män inom gruppen redovisas. Dessa uppgifter räcker för att resonera kring lönespridningen och bedöma om skillnaderna är sakligt motiverade, till exempel på grund av olika arbetsprestationer, utbildningsbakgrund, marknadslönesituation, anställningstid eller omplacering från arbete med högre löneläge. Ibland kan det krävas att företag och fack gör jämförelser på individnivå mellan en medlem och en oorganiserad. Då måste den

oorganiserades lön redovisas men det förutsätter först en ingående argumentation och utvärdering av om en sådan jämförelse är motiverad ur diskrimineringsperspektiv. Samma synsätt gör sig gällande i små företag eller om jämförelsegruppen är så liten att det är lätt att hänföra varje löneuppgift till respektive individ.

Med dessa utgångspunkter och vanligt sunt omdöme bör det inte bli ett problem att bedöma förhandlingens omfattning och eventuellt uppgiftslämnande.