

Mikael Hansson

Fred säljer ... men vem betalar?

Men halva mänskligheten kommer
aldrig att bli fri, så länge som den
andra halvan hålls i slaveri.

Mikael Wiehe

1 Inledning

Inte sällan talas om att arbetsmarknaden är uppdelad på ett eller annat sätt. En sådan uppdelning är den mellan könen, med vilket då liksom i detta sammanhang avses det binära "kvinna" respektive "man". Hur rättvisande en sådan tydlig, och ofta förgivettagen, dikotomi egentligen är kan (och bör) diskuteras, men det är den som såväl statistik och analyser i allmänhet utgår ifrån, liksom för den delen lagstiftningen (mest uttryckligt intressant nog, i diskrimineringslagen (2008:567), se särskilt 1 kap. 5 §). Begreppsbildningen är i sig normativ, och styr analysen mot att handla till exempel om "mansdominerade" respektive "kvinnodominerade" branscher, sektorer eller yrken. Med att kvinnor eller män dominerar ett yrke åsyftas i de sammanhangen att en stor andel av de som har ett visst yrke, är anställda inom en viss bransch och så vidare, är just män eller kvinnor, det ena könet dominerar så att säga nominellt. Däremot syftar man knappast på att det ena könet dominerar på så sätt att kvinnor eller män har makten över branschen, sektorn, yrket eller vad påståendet avser. Man talar överhuvudtaget, trots ordet "dominerade", inte om makt eller inflytande. Man talar inte heller, åtminstone typiskt sett, om andra markörer, som löner (eller andra anställningsvillkor). Hur dessa bestäms är dock en konkret fråga om just *makt*. Uppsatsen handlar om hur denna makt utövas och begränsas, men också om vem som betalar priset för en

i och för sig fungerande modell för utövandet av den makten. Mängden statistik och analyser av den statistiken är omfattande, men ambitionen här är inte att diskutera den (om det ens låter sig göras utom ramen för de empiriska vetenskaperna), utan att sätta den i ett (arbets)rättsligt sammanhang.

2 Statistik och löneskillnader mellan kvinnor och män

Kvinnors löner uppgår till 88 procent eller 95,5 procent av mäns löner, beroende på hur man mäter. Det första måttet avser ovägd statistik, medan det andra tar hänsyn till att kvinnor och män arbetar inom olika yrken och sektorer, har olika utbildningsnivå, olika arbetstid och olika ålder.¹ Man kan då till exempel syfta på att 33,4 procent av kvinnorna och 13,7 procent av männen arbetar i "service-, omsorgs- och försäljningsyrken", medan inom "yrken inom byggverksamhet och tillverkning" arbetar 16,6 procent av männen och 1,0 procent av kvinnorna. En viktig skillnad är den mellan privatanställda och offentliganställda, där kvinnor i högre grad är offentliganställda. 31,1 procent av kvinnorna, och 9,4 procent av männen är anställda inom kommuner. 9,1 procent av kvinnorna är anställda i landstingen, motsvarande siffra för männen är 2,6 procent. Andelen män anställda i privat sektor är 47,6 procent medan motsvarande siffra för kvinnor är 26,5 procent. Män finns också i högre grad i "chefsyrken"; 8,3 procent mot 5,1 procent. 86,2 procent av männen arbetar heltid, medan motsvarande andel bland kvinnorna är 61,1 procent. Dessa siffror redovisas av Medlingsinstitutet i den årliga rapporten Löneskillnaden mellan kvinnor och män. Vad säger den officiella lönestatistiken?² Även efter hänsynstagande till sådana faktorer återstår alltså en skillnad på 4,5 procent, som inte verkar kunna förklaras av annat än kön. Därmed kan man för all del inte dra slutsatsen att den sålunda *oförklarade* skillnaden också är *osaklig*, eftersom statistiken inte säger något om andra orsaker än de som ingår i mätningen.³ Olika

¹ Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2016. Vad säger den officiella lönestatistiken? s. 14.

² Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2016. Vad säger den officiella lönestatistiken? s. 44 f. Mycket mer statistik finns på Statistiska centralbyråns (SCB) hemsida, www.scb.se.

³ Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2016. Vad säger den officiella lönestatistiken? s. 13 f.

grad av deltagande i arbete utanför arbetsmarknaden i form av ansvar för hushåll och familj kan till exempel förklara (men inte nödvändigtvis försvara) skillnaderna.⁴ Överhuvudtaget kan priset på arbete säkerligen mätas på många andra sätt än bara lönen isolerad från faktorer som arbetstider och ledigheter (som alltså räknas in som en förklaring när skillnaden räknas fram till 4,5 procent oförklarad löneskillnad), men också (ännu) mer svårkvantifierbara faktorer som värdet av en god arbetsmiljö och allmän trivsel. Det vore dock alltför enkelt att låta sig nöja med att kvinnor värderar sådana faktorer högre än vad män gör och därmed anse löneskillnaden förklarad och rättvis (om någon till äventyrs skulle tänka så). Det kan också diskuteras vad som överhuvudtaget skall anses ingå i "lönen" i snävare eller vidare mening, såsom pensionsavsättningar, möjligheter att växla lön mot ledighet, förmåner av olika slag och så vidare. I den officiella statistiken från Medlingsinstitutet redovisas och diskuteras löneskillnader mellan kvinnor och män med användande av begreppet månadslön, i vilket ingår avtalad fast lön, fasta lönetillägg och ett antal rörliga lönetillägg.⁵ Med "lön" avses alltså i princip vederlag i pengar, eller till pengar lätt översättbara förmåner, för utfört arbete.

De strukturella skillnaderna mellan "mansdominerade" och "kvinnodominerade" yrken eller branscher visar sig också i andra sammanhang. Carin Ulander-Wänman drar, med stöd i (i och för sig numera ganska gammal) forskning som visar att tidsbegränsade anställningar i högre grad leder till tillsvidareanställningar inom den privata sektorn än inom den offentliga och att män i högre grad än kvinnor etablerar sig på arbetsmarknaden (minst grad av visstidsanställningar som leder till tillsvidareanställning fanns inom vård- och omsorgssektorn),⁶ slutsatsen att kvinnor betalar ett högt pris för den flexibilitet som reglerna om tillåtna anställningsformer och möjligheten att avvika från reglerna i kollektivavtal ger.⁷

⁴ Se till exempel Det envisa könsgapet i inkomster och löner – Hur mycket kan förklaras av skillnader i familjeansvar? Angelov, Nikolay, Johansson, Per, Lindahl, Erica, IFAU Rapport 2013:2 med vidare hänvisningar.

⁵ Se till exempel Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2016. Vad säger den officiella lönestatistiken? s. 11.

⁶ Håkansson, Kristina, Språngbräda eller segmentering? En longitudinell studie av tidsbegränsat anställda, IFAU Rapport 2001:1.

⁷ Ulander-Wänman, Carin, Priset för flexibiliteten. En analys av anställningsvillkor för arbetstagare i kommuner och landsting s. 205 och s. 117 f.

3 Arbetsmarknaden och strejken

I benämningen "arbetsmarknad" ligger tanken på att priset på arbete, lönen, (schematiskt och förenklat, men ändå) bestäms av arbetsgivarnas efterfrågan på arbetskraft och arbetstagarnas utbud av detsamma. Arbetstagarorganisationerna, facken, fungerar då som karteller, vilka kan åtminstone styra priset på arbetskraft (det vill säga lönen) genom att bestämma till vilket pris den skall bjudas ut. Karteller brukar inte uppskattas på moderna marknader, eftersom de anses störa de "naturliga" mekanismerna som, när utbud och efterfrågan möts, ger ett optimalt pris. Arbetsmarknaden och lönebildningen är dock speciell, och "överenskommelser mellan arbetsgivare och arbetstagare om lön eller andra anställningsvillkor" är undantagna från konkurrenslagens regler, 1 kap. 2 § konkurrenslagen (2008:579). Facken har också ett ännu mer ingripande medel att styra utbudet, att momentant helt strypa det; arbetsinställelsen, *strejken*. Att lagstiftaren undantagit arbetsmarknaden från de "vanliga" konkurrensreglerna innebär dock inte att den är oreglerad. Tvärtom handlar den moderna arbetsmarknadslagstiftningen till stor del om att reglera strejker, och att främja arbetsfred.⁸ Lagstiftning är närmast naturligen betingad av ett samhällsintresse (som samhällets intresse av att såväl privat som offentlig verksamhet är igång), men det reglerar också balansen mellan parterna. Regleringen såsom den ser ut är summan av vid varje given tidpunkt mer eller mindre välöverbärgda och mer eller mindre välinformerade val under ett drygt sekellångt skeende. Om de valen kan mycket sägas, och har mycket sagts. I det följande skall något ytterligare sägas, inte om valen, men om dess konsekvenser, om dess pris och om vem som får betala.

4 Lönebildningen och den svenska modellen

Att lönebildningen, alltså hur priset på lönearbete bestäms, är en viktig samhällsfunktion låter sig lätt påstås. Den svenska regleringen är i det avseendet lite udda, eller till och med extrem, i ett europeiskt perspektiv. I de allra flesta länder i EU (Sverige, Danmark och Italien undantagna) finns lagstadgad minimilön eller system för "allmängiltigförklaring" av kollektivavtal, genom vilka vissa kollektivavtal upphöjs till offentligrätts-

⁸ Tydligast framträder syftet i förarbetenas inledningar, prop. 1928 nr 39 s. 37 och prop. 1975/76:105 Bilaga 1 s. 4. Jfr dock prop. 1999/2000:32 s. 1 f.

lig författning.⁹ Lönebildningen är alldeles för viktig och känslig för att överlämnas till privata subjekt, skulle resonemanget kunna lyda, om det vore frågan om resonemang och rationella val. Det extrema i den svenska regleringen består i avsaknad av detaljerade regler om lönebildning i allmänhet och om statlig inblandning i synnerhet. I Sverige tycks resonemanget alltså vara det motsatta, att lönebildningen är alldeles för viktig för att lämnas över till staten. Om, som sagt, det vore fråga om rationella val och överväganden. Snarare har dock de olika vägvalen historiska orsaker, för den svenska modellens del är den så kallade *Saltsjöbadsandan* (efter Saltsjöbadsavtalet 1938) framträdande, vilken följde på betydligt mer oroliga tider, vilka kulminerade i de våldsamma händelserna i Ådalen 1931 (då flera människor sköts ihjäl av militär i ett tumult som uppstod i samband med att strejkande arbetare demonstrerade). I Saltsjöbaden träffades det alltjämt gällande Huvudavtalet mellan Landsorganisationen (LO) (den dominerande huvudorganisationen på arbetarsidan) och dåvarande Svenska Arbetsgivareföreningen SAF (numera Svenskt Näringsliv). Med avtalet följde (och följer) att parterna själva avser ta ansvar för lönebildningen, utan statlig inblandning.

Styrkeförhållandena på arbetsmarknaden var i princip grundade sedan början av seklet, LO och SAF hade dryga trettio år tidigare (1906) ingått den så kallade decemberkompromissen, som gav arbetsgivarna rätt att leda och fördela arbetet samt att fritt anta och avskeda arbetstagare, medan arbetstagarna garanterades facklig föreningsfrihet. Den svenska modellen är alltså grundad i över hundra år gamla förhållanden, och även om vissa förhållanden förändrats är de dominerande aktörerna då fortfarande, om än i delvis ny skepnad,¹⁰ alltjämt dominerande. Förändringar har förstås skett på båda sidor, inte minst på arbetstagsarsidan, där Tjänstemännens Centralorganisation (TCO) och Sveriges Akademikers Centralorganisation tagit plats vid sidan av LO (och TCO och SACO har passerat LO i antal medlemmar).¹¹ Förändringar har dock inte bara skett i organisationsväsendet, utan också (och kanske framförallt) i arbetsmarknadens struktur. Mer lönearbete bedrivs på arbetsmarknaden kanske man skulle kunna säga, i takt med att den offentliga sektorn blivit mer och mer privaträttsligt reglerad.

⁹ Medlingsinstitutets årsrapport 2014 s. 101.

¹⁰ SAF har, som sagt, blivit Svenskt Näringsliv, efter ett samgående med Sveriges Industrieförbund och LO:s medlemsförbund har under åren både slagits samman och nybildats.

¹¹ Medlingsinstitutets årsrapport 2017 s. 220 ff.

Arbetsmarknaden omfattar både kvinnor och män i en annan omfattning än i det framväxande industrisamhälle som började regleras vid förra seklets början.¹² Arbetsmarknaden i början av förra seklet, när alltjämt gällande strukturer så att säga satte sig, var på det hela taget manlig. Vilket kanske inte är så konstigt, sett i historiens ljus. Kvinnor kunde ännu inte bli professorer i vilka ämnen som helst,¹³ och vad mer, kvinnor hade inte rösträtt i val till riksdagen. Den rättsliga och politiska miljön, hela den värld i vilken de grundläggande principerna för dagens arbetsmarknadsreglering etableras, är alltså på många sätt mycket olik dagens – men samtidigt lik i sin ojämlikhet.

5 Arbetsmarknadsregleringen och partsautonomin

Arbetsmarknadsregleringen, särskilt såvitt den avser reglering av anställningsvillkor, bygger i stor utsträckning på att arbetsmarknadens parter¹⁴ skall reglera förhållandena sinsemellan, medan lagstiftaren skall sätta upp ramar men inte i övrigt lägga sig i:

”Sverige har sedan lång tid tillbaka en ordning där parterna på arbetsmarknaden själva tar ansvaret för träffade avtal, utan inblandning av regeringen och riksdagen. Den fria förhandlingsrätten är en grundsten på svensk arbetsmarknad. Löntagarnas strejkrätt och arbetsgivarnas rätt till lockout finns inskriven i grundlagen. Denna grundläggande förutsättning för lönebildningen ligger även i fortsättningen fast. Ansvaret för lönebildningen ligger fortsatt kvar på arbetsmarknadens parter.”¹⁵

¹² Det skulle dröja tjugo år efter decemberkompromissen innan industrin är en större del av Sveriges ekonomi, mätt i BNP, än jordbruket. Sigeman, Tore, Från legostadgan till medbestämmandelagen, SvJT 1984 s. 875–892 s. 878.

¹³ Striderna kring Elsa Eschelssons möjligheter att få en professur i Uppsala kan knappast förbigås i en årsskrift från Juridiska fakulteten, på året 120 år efter det att hon disputerade i civilrätt som den första kvinnan att disputerat för doktorsgrad i juridik i Sverige. Se vidare De lege 1997 Elsa Eschelsson – ad studium et ad laborem incitavit, särskilt Gunilla Strömholm, Elsa Eschelsson. Sveriges första kvinnliga jurist. Se också om Elsa Eschelsson till exempel Svensson, Eva-Maria, Forskaren Elsa Eschelsson: en modern civilist i tiden.

¹⁴ Med ”arbetsmarknadens parter” avses oftast i princip de som kan träffa kollektivavtal, det vill säga de fackliga organisationerna på arbetstagsidan och arbetsgivarorganisationer samt arbetsgivare (även om det nog ofta är organisationerna som finns i blickfånget). Medlingsinstitutet redovisar de flesta organisationerna på sin hemsida, www.mi.se.

¹⁵ Prop. 1999/2000:32 s. 17.

Avtalsfrihet råder med få inskränkningar, varav de flesta syftar till att angripa specifikt ovidkommande hänsyn som diskriminering eller föreningsrättskränkning. Tore Sigeman betecknar 1850-talet och några decennier framåt, ungefär då kontraktstanken vinner insteg i (det som skall bli) svensk arbetsrätt som en ”liberal epok”, men arbetsmarknadsregleringen vilar alltså på liberal, avtalsrättslig, grund.¹⁶ Inom avtalsrättsliga gränser kan arbetsgivare och arbetstagare fritt ingå avtal om arbete, ett avtal i vilket arbetsgivaren ges vissa kontraktuellt grundade rättigheter att leda och fördela arbetet efter hand.¹⁷ Anställningsvillkoren (lön, arbetstid och så vidare) är dock i huvudsak en fråga för avtalsparterna att reglera samsamt. För att väga upp sin svagare position i relation till arbetsgivaren organiserade sig arbetstagare tidigt i fackföreningar, och arbetsgivare svarade på den organisationen genom att organisera sig å sin sida. Anställningsvillkoren kan då regleras mellan jämnstarka(re) parter, i kollektivavtal. På så vis skall rättvisa och saklighet så långt möjlig garanteras. Såvitt avser löner visar det sig dock att det inte verkar möjligt till mer än mellan 88 procent och 95,5 procent.

Lagstiftning på den privata arbetsmarknadens område inskränkte sig från början till en lag om medling, den första årsbarn med decemberkompromissen från 1906. På 1970-talet antogs mycket av den nu gällande centrala lagstiftningen på arbetsmarknadsområdet (till exempel den första anställningsskyddslagen, medbestämmandelagen och lagen om rättegången i arbetstvister. De båda sistnämnda ersatte förslag från 1928) i vilka den då rådande strukturen bekräftas och befästs, med ganska väldefinierade parter på ömse sidor. Lagstiftningen är med något undantag (4 § föräldraledighetslagen (1995:584) om mammaledighet) könsneutral, men i delar tvingande till arbetstagarens förmån (se till exempel 2 § 2 st. lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS), 2 § 1 st. semesterlagen och 2 § 1 st. föräldraledighetslagen). Genom kollektivavtal kan dock många bestämmelser i de arbetsrättsliga lagarna frångås, också till arbetstagarens nackdel (se till exempel 2 § 3 och 4 st. LAS, 3 § arbetstidslag (1982:673), 2 a § semesterlagen och 2 § 2 och 3 st. föräldraledighetslagen). Arbetsmarknadens parter kan alltså disponera över vissa av de arbetstagar- och

¹⁶ Se Sigeman, Tore, *Från legostadgan till medbestämmandelagen*, SvJT 1984 s. 875–892 s. 876.

¹⁷ Att rätten för arbetsgivaren att fritt leda och fördela arbetet skulle ingå i anställningsavtalet var en del av decemberkompromissen, se till exempel Glavå, Mats och Hansson, Mikael, *Arbetsrätt* 3 uppl. s. 28 ff.

dande bestämmelserna genom avtal. Som för att markera det lite extrema utrymmet för arbetsmarknadens parter i den svenska modellen har lagstiftaren för att uppfylla sina skyldigheter enligt EU-rätten "tvingats" införa en del bestämmelser som begränsar parternas handlingsutrymme, de så kallade EU-spärrarna enligt vilka avvikelserna i kollektivavtal inte får gå längre än vad EU-rätten godtar (se till exempel 2 § 4 st. och 3 § 4 st. arbetstidslagen). Reglerna som omger kollektivavtalet, som alltså är medlet att frångå lagstiftning till skydd för svagare part och som är det huvudsakliga sättet att reglera löner och andra anställningsvillkor, är dock inte helt neutrala. Ett utmärkande drag för arbetsmarknadsregleringen är att den ena parten, arbetstagersidan, alltid utgörs av ett *kollektiv*. För arbetstagare som sysselsätts i arbete som omfattas av kollektivavtal kommer kollektivavtalets regler i tillämpliga delar bestämma innehållet i anställningsavtalet (för medlemmar i de avtalsslutande organisationerna genom kollektivavtalets "tvingande verkan" enligt 26 och 27 §§ lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL), för icke medlemmar (ofta, men i och för sig inte nödvändigtvis) genom att arbetsgivaren förbundit sig i kollektivavtalet att tillämpa samma regler på alla arbetstagare). De arbetstagskyddande reglerna förutsätts i princip också tillämpas på samtliga arbetstagare (se till exempel 2 § 6 st. LA, 3 § 3 st. arbetstidslag, 2 a § 3 st. semesterlagen, 2 § 4 st. föräldraledighetslagen). För arbetstagare som arbetar på arbetsplatser utan kollektivavtal är det kollektiva momentet i lönesättningen kanske inte lika omedelbart, men på en arbetsmarknad där ungefär 90 procent av arbetstagarerna sysselsätts i arbete som omfattas av kollektivavtal kommer betydelsen att vara stor.¹⁸ Den höga graden av kollektivavtalstäckning beror på att arbetsgivarna är såpass välorganiserade, medan arbetstagersidan har en betydligt lägre (låt vara hög i ett internationellt perspektiv) organisationsgrad, 69 procent 2016, förvisso med branschvariationer.¹⁹ Till de höga siffrorna bidrar också att såväl de kommunala och landstingskommunala sektorerna liksom statliga anställningar är täckta till 100 procent. Den hundra procentiga täckningsgraden uppnås genom att alla kommuner och landsting är medlemmar i arbetsgivarorganisationen Sveriges Kommuner och Landsting (SKL), och

¹⁸ Medlingsinstitutets årsrapport 2017 s. 224 ff.; Kjellberg, Anders, Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund s. 31 ff.

¹⁹ Medlingsinstitutets årsrapport 2017 s. 227 ff.; Kjellberg, Anders, Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund s. 7 f. och 51 ff.

genom att staten genom Arbetsgivarverket har slutit kollektivavtal för alla anställda, som dessutom genom förordning (1976:1021) om statliga kollektivavtal, m.m. skall tillämpas också på utanförstående arbetstagare. Det är alltså som kollektiv arbetstagsidan är anförtrödd både att disponera över arbetstagskyddet och att normera lönerna, men kollektiviseringen på arbetsgivarsidan har stor del i att det fungerar. Modellen har varit framgångsrik, nästan oberoende av vad och hur man mäter, tycks det. Antalet dagar förlorade i arbetsmarknadskonflikter är relativt internationella förhållanden litet.²⁰ Sverige har också ett relativt välstånd, den ekonomiska utvecklingen har varit god och de senaste årens ekonomiska kris i Europa har inte drabbat Sverige och den svenska ekonomin lika hårt som den drabbat många andra länder.

6 Partsautonomin och jämställdhetsregleringen

En del av partsautonomin och statens strävan efter icke-intervention är frånvaron av någon myndighet, ”det allmänna” eller vad man vill kalla det som har direkt inflytande över lönebildningen. Enligt regeringsformen skall annars det allmänna enligt 1 kap. 2 § motverka diskriminering på grund av bland annat kön (med ”kön” lär också här förstås ”kvinna” och ”man” i binär och ömsesidigt uteslutande mening). Alla regler i regeringsformens första kapitel skall dock inte tolkas bokstavligt (vad det nu skulle vara), det råder en bred samsyn om att bestämmelserna är ”program-” eller ”målsättningsstadganden” som inte är rättsligt bindande eller utkrävbara i domstol.²¹ Det talas också i samma paragraf (2 st.) om att det allmänna skall ”trygga rätten till arbete”, en rätt som uppenbarligen inte heller kan utkrävas. Medlingsinstitutet, den statliga myndighet som främst har med lönebildningen att göra, skall enligt 4 §

²⁰ Medlingsinstitutets årsrapport 2017 s. 94 f.

²¹ Se till exempel Holmberg, Erik, Stjernquist, Nils, Isberg, Magnus, Eliason, Marianne och Regner, Göran, Grundlagarna, 3 uppl. s. 60 f.; Bull, Thomas, Sterzel, Fredrik, Regeringsformen – En kommentar, 3 uppl. s. 50 f.; Bremdal, Patrik, År RF 1 kap. 2 § bara tomma ord? – Några tankar om målsättningsstadgandet i RF; Hirschfeldt, Johan, Författningens kärnvärden – symbolik, politik och juridik, De lege, Juridiska fakulteten i Uppsala årsbok 2014 s. 37 ff.; Derlén, Mattias, Lindholm, Johan och Maartijärvi, Markus, Konstitutionell rätt s. 416. Jfr delvis Warnling-Nerep, Wiweka, Lagerqvist Veloz Roca, Annika, Bernitz, Hedvig, Sandström, Lena Statsrättens grunder 5 uppl. s. 60 och s. 180 f.

förordning (2007:912) med instruktion för Medlingsinstitutet analysera löneutvecklingen från ett jämställdhetsperspektiv, och ”vidare vid sina överläggningar med arbetsmarknadens parter om kommande och pågående avtalsförhandlingar fästa uppmärksamheten på vikten av att de centrala kollektivavtalen konstrueras så att de främjar de lokala parternas arbete med lönefrågor ur ett jämställdhetsperspektiv.” Lönestatistiken redovisas årsvis i ”Rapporten om löneskillnader”, senast publicerade rapport avser 2017.²² I medlingsverksamheten, som ändå är kärnverksamheten (se 1 § instruktion för Medlingsinstitutet), är jämställdhetsintresset inte framträdande. Istället skall medlingen syfta till att (instruktion för Medlingsinstitutet 2 § 3) ”tillvarata och upprätthålla den samsyn som finns på arbetsmarknaden om den konkurrensutsatta sektorns lönenormerande roll”, det vill säga det så kallade *märket* skall bevakas. Märket är den norm för löneökningar som sätts av industriavtalets²³ parter, det vill säga ett antal arbetsgivare och fack i den konkurrensutsatta industrin – alltså en mansdominerad sektor.

I regeringsformens andra, på ett mer tydligt sätt rättsligt bindande, kapitel återfinns också regler av intresse. Enligt 2 kap. 13 § får inte lag eller annan föreskrift innebära att någon missgynnas på grund av sitt kön (om inte föreskriften utgör led i strävanden att åstadkomma jämställdhet mellan män och kvinnor eller avser värnplikt eller motsvarande tjänsteplikt). Bestämmelsen riktar sig mot det allmänna, men träffar också civilrättslig lagstiftning.²⁴ Däremot omfattas inte civilrättsliga förhållanden som sådana, till exempel förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare.²⁵ En reglering i avtal mellan privata subjekt, såsom i anställningsavtal eller kollektivavtal, träffas alltså inte av grundlagsbestämmelsen (jfr 8 kap. 1 § regeringsformen, enligt vilket ”föreskrifter” meddelas av riksdag, regering, av andra myndigheter eller kommuner). Arbetsmarknadens reglering i föreskrifter är också genomgående könsneutral (med undantag för regler om mammaledighet), och den är som sagt till sitt materiella innehåll

²² Rapporterna ges ut i tryckt form, men de finns också publicerade på Medlingsinstitutets hemsida, www.mi.se.

²³ Det första Industriavtalet slöts 1997, det i skrivande stund gällande trädde i kraft sommaren 2016. Se Industrirådets hemsida, <https://www.industriradet.se/industriavtalet/>.

²⁴ Holmberg, Erik, Stjernquist, Nils, Isberg, Magnus, Eliason, Marianne och Regner, Göran, Grundlagarna, 3 uppl. s. 145 f.; Bull, Thomas och Sterzel, Fredrik, Regeringsformen – En kommentar s. 81.

²⁵ Holmberg, Erik, Stjernquist, Nils, Isberg, Magnus, Eliason, Marianne och Regner, Göran, Grundlagarna, 3 uppl. s. 145.

till dominerande del upprättad just mellan privata subjekt. Det innebär dock inte i och för sig att inga regler begränsar det utrymme som arbetsmarknadens parter har. Diskrimineringslagen (2008:567) förbjuder diskriminering på grund av (bland annat) kön. Ogiltighetspåföljden i 5 kap. 3 § är tillämplig på avtal och avtalsbestämmelser, inbegripet bestämmelser i kollektivavtal.²⁶ Det har också sagts, långt innan nu gällande diskrimineringslag trädde i kraft, att särskilt förbudet mot indirekt diskriminering borde kunna användas för att angripa osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män.²⁷

Medlingsinstitutet har alltså ingen uttrycklig instruktion att beakta jämställdheten mellan könen (eller likabehandling i övrigt, för den delen). Det uppdraget har i stället Diskrimineringsombudsmannen (DO), som enligt lag (2008:568) om Diskrimineringsombudsmannen har till uppgift att verka för att diskriminering som har samband med (bland annat)²⁸ kön inte förekommer på några områden av samhällslivet (1 § 2 st.) och att också i övrigt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett (bland annat) kön (1 § 3 st.). Arbetsmarknaden omfattas tveklöst i det breda uppdraget, men kan säkerligen också drunkna däri, särskilt

²⁶ En relaterad, men ändå annan, sak är att det synes finnas ett visst motstånd mot att jämka eller ogiltigförklara bestämmelser i kollektivavtal, åtminstone delvis beroende på de svåröverblickbara följderna av en jämkning eller ogiltigförklaring, se till exempel NJA 2011 s. 67 med hänvisningar till Tore Sigeman, 36 § avtalslagen och arbetsrätten, Festschrift till Jan Hellner, 1984, s. 587 ff. Det oöverblickbara har i sin tur att göra med kollektivavtalets ”normerande verkan”, särskilt på anställningsvillkoren för arbetstagare som är medlemmar i fackliga organisationer som har kollektivavtal med arbetsgivaren (26 och 27 §§ MBL), men också för icke medlemmar genom den så kallade ”utfyllande verkan”. När konsekvenserna inte är lika oöverblickbara synes tveksamheten vara minde, se till exempel AD 2011 nr 37, i vilket uppsägningar på grund av en avtalsturlista (ett kollektivavtal som reglerar vilka, i vilken ordning eller enligt vilka principer arbetstagare skall sägas upp i samband med neddragning av en verksamhet (jfr 2 § 3 st. och 22 § LAS)) som befanns vara diskriminerande (på grund av ålder) ogiltigförklarades. Däremot avvísades yrkandet om ogiltigförklaring av själva avtalsturlistan, eftersom fastställelseintresse saknades (en ogiltigförklaring skulle inte påverka arbetsgivarens handlande i relation till de uppsagda arbetstagarna).

²⁷ Marknadsargumentet har identifierats och diskuterats till exempel i antologin Fransson, Susanne (red.), Marknaden – saklig grund för lönesättning? En fråga tio svar, Norstedts Juridik 2007, och senast av Svenaeus, Lena, *Konsten att upprätthålla löneskillnader mellan kvinnor och män*, Lund Studies in Sociology of Law 2017.

²⁸ De övriga diskrimineringsgrunderna enligt diskrimineringslagen är könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

som det finns en annan myndighet som har ansvar för det området, ett område som präglas av partsautonomi och ett minimalt statligt inflytande. Diskrimineringsombudsmannen kan ju inte heller lägga sig i lönebildningen på samma nära och intima sätt som Medlingsinstitutet, utan det mest verkningsfulla medel DO har är att väcka talan i enskilda fall. Att använda det medlet är självfallet inte uteslutet, men det kan knappast förväntas att DO med nuvarande resurser och uppdrag skulle kunna prioritera att väcka talan mot fall av osaklig och könsberoende lönesättning.²⁹ I diskrimineringslagen, som DO är satt att bevaka, skall snarare just osakliga löneskillnader motverkas genom arbetsgivares aktiva åtgärder enligt 3 kap.³⁰

7 Stridsåtgärder och lönebildningen

Redan i själva ordet "stridsåtgärd" ligger en aggression, och beteckningarna på de olika formerna består av mer eller mindre fysiska eller våldsamma metaforer. Arbetsmarknadskonflikten är en kraftmätning, där (i händelse av strejk) den ena parten håller inne sin prestation (arbete) trots att den behöver motprestationen (lönen). Det går bara att göra om man är starkare och kan hålla ut längre än motparten. Strejken (eller lockouten, eller blockaden) går ut på att betvinga, att dominera motparten. Oftast avhåller sig parterna från att radera ut motparten fullständigt, men stridsåtgärden går ut på att tillfoga motparten skada och det finns i och för sig inget som hindrar att en angripen arbetsgivare (eller en angripen fackförening, för den delen) till och med går i konkurs. Så har också skett i bakgrunden till flera uppmärksammade rättsfall. Stridsåtgärderna i de fallen har dock inte rört lönefrågan direkt, utan de har primärt syftat till att tvinga arbetsgivaren att teckna kollektivavtal (sådana konflikter

²⁹ "[Reglerna om indirekt diskriminering har en enorm potential.] Så snart man kan konstatera att en viss norm ger sämre utfall för den grupp som skyddas av ett diskrimineringsförbud kan domstolen pröva innehållet i den tillämpade normen. Samtidigt vet alla att det inte går an och inte är meningen att en domstol skall kunna ifrågasätta de mest grundläggande normerna i samhällsstrukturen, t. ex. de strukturella olikheter som den fria marknaden ger upphov till." Christensen, Anna, Strukturella aspekter på diskrimineringslagstiftning och normativa förändringsprocesser, Numhauser-Henning, Ann (red.) Perspektiv på likabehandling och diskriminering, Juristförlaget i Lund 2000 s. 35–65 s. 47.

³⁰ Diskrimineringslagens tredje kapitel är delvis nytt, men skillnaderna är inte av intresse för denna uppsats.

har kallats ”systemförsvarskonflikter”, ställt mot ”avtalskonflikter” – här står egentligen snarare de sistnämnda i fokus).³¹ Det kan, utan att det går att dra några rättsliga slutsatser, noteras att strejken i sig framstår som vad som fördomsfullt och generaliserande skulle kallas för ett ”manligt” sätt att lösa en konflikt. En sådan slutsats skulle också antagligen ha vissa problem att hantera det förhållande att det ”kvinnliga” sättet att lösa konflikter, genom förhandling och samförstånd, ju inte heller verkar ge kvinnor ett bättre utfall. I den svenska modellen för lönesättning är de båda också ganska intimt förknippade med varandra i funktionellt hänseende, förhandlingarna sker under uttryckligt eller underförstått hot om använda stridsåtgärder (”collective bargaining without the right to collective actions is collective begging”).³²

Strejken är ett påtryckningsmedel för att tvinga motparten till underkastelse genom att en prestation som motparten behöver hålls inne. För att medlet skall vara effektivt måste förstås motparten drabbas, så att det är mer kostsamt att härda ut än att gå med på de ställda kraven. Verkligheten är alltså inte i första hand rättslig, genom rättsreglerna sätts bara ramarna upp för striden. De är i delar ganska oklart definierade, tydligen har inte preciseringar krävts i vare sig praxis eller lagstiftning, utan parterna har nyttjat sin autonomi tillräckligt skickligt och återhållsamt för att lagstiftaren skall kunna förhålla sig passiv. Inom de sålunda oklara ramarna är det framförallt de ekonomiska konsekvenserna som gör vapnet effektivt. Den arbetsgivarpart som får se sin produktion stå stilla på grund av en strejk eller någon annan stridsåtgärd kommer typiskt sett inte klara att stå emot (utom under särpräglade omständigheter såsom en kraftig lågkonjunktur, då produktionen ändå skulle stå stilla eller vara mindre). På den offentliga sektorn är den ekonomiska logiken närmast

³¹ Se till exempel i NJA 2015 s. 899 (fråga om en kränkning av Europakonventionen genom fackliga stridsåtgärder kunde medföra skadeståndsansvar) och Lavalmålet AD 2009 nr 89 (Arbetsdomstolens slutliga avgörande), C-341/05 *Laval un Partneri* (EG-domstolens avgörande), AD 2005 nr 49 (fråga om stridsåtgärdernas lovlighet, med fråga till EG-domstolen) och AD 2004 nr 111 (interimistiskt beslut ifråga om stridsåtgärdernas lovlighet). Se för terminologin Moberg, Erik, Lockout, strejk och blockad och Reinhold Fahlbecks anmälan i Arbetsmarknad & Arbetsliv, särskilt vid not 3.

³² Se Hansson, Mikael, Berättaren och paradigmet – exemplet Niklas Bruun, Ahlberg, Kerstin, Herzfeld Olsson, Petra och Malmberg, Jonas (red.), Niklas Bruun i Sverige. En vänbok s. 153–164 s. 156 (not 9) och Iossa, Andrea, *Collective Autonomy in the European Union Theoretical, Comparative and Cross-border Perspectives on the Legal Regulation of Collective Bargaining*, Lund university 2017 s. 366 (not 5).

den omvända – arbetsgivaren (staten, landsting eller kommuner) sparar istället pengar när personal i vård eller skola strejkar. Till det kommer att arbetsgivarparten, särskilt när den uppträder i form av staten, i princip är okänslig för kostnader. Istället för den ekonomiska logiken får alltså de offentliganställda lita till att vinna opinionen snarare än att tvinga arbetsgivaren till underkastelse med ekonomiska medel. ”Egentligen går det inte att beskriva effekterna av vårdkonflikten i ekonomiska termer eftersom verksamheten inte är inriktad på att tjäna pengar” säger Medlingsinstitutet angående vårdkonflikten. Medlingsinstitutet påpekar dock också att en del av de vårdinsatser som fick ställas in under konflikten fördröjades då de fick göras senare med kostnader för övertid och liknande som följd.³³ Offentliganställda strejkar från en lite säkrare position än privatanställda eftersom de i princip inte riskerar att jobben försvinner genom att arbetsgivaren flyttar produktionen utomlands, vilket kanske gör att de kan hålla ut lite längre, men till stora kostnader. Två av 2000-talets stora konflikter har utspelat på det offentliga området; Kommunals strejk 2003³⁴ och den nämnda vårdkonflikten 2008.³⁵ Det är också bara på arbetsgiversidan som den ekonomiska logiken är omvänd. Det finns, liksom vid konflikter på den privata arbetsmarknaden, en uppenbar och mätbar ekonomisk effekt för arbetstagarsidan; vårdkonflikten kostade Vårdförbundet närmare 74 miljoner kronor i konfliktersättning till de strejkande medlemmarna.³⁶

Till det kommer att också logiken bakom en mer eller mindre uttalad princip om neutralitet tycks omvänd. Det har redan antytts att staten så långt möjligt strävar efter att förhålla sig neutral till konflikter på arbetsmarknaden. När konflikten drabbar den offentliga sektorn, särskilt den statliga, är det ju dock i någon mening omöjligt. Staten har ju också ansvar för att vissa grundläggande samhällsfunktioner fungerar. Det kan ge en viss ökad känslighet för konflikter, även om graden av ingripande inte är särskilt stort. Vid endast ett tillfälle i modern tid har stridsåtgärder avbrutits genom lagstiftning, dock före 1974 års regeringsform. Då avbröts

³³ Medlingsinstitutets årsrapport 2008 s. 165.

³⁴ Det året förlorades 627 541 arbetsdagar i konflikt varav närmare 600 000 från Kommunals konflikt. Det är en mycket hög siffra. Se Medlingsinstitutets årsrapport 2003 s. 120 ff.

³⁵ Det året förlorades 106 801 dagar, varav merparten till vårdkonflikten. Se Medlingsinstitutets årsrapport 2008 s. 164 och s. 174.

³⁶ Medlingsinstitutets årsrapport 2008 s. 165.

en strejk på den offentliga sektorn, den så kallade SACO-konflikten.³⁷ Det finns ingen lag om förbud mot strejker vid samhällsfarliga konflikter eller liknande, utan också det är överlämnat till parterna. Men, medan en strejk på den privata sektorn kan sträva efter att undvika alltför stora direkta verkningar för tredje man måste strejken på den offentliga sektorn drabba just tredje man, eftersom motparten i sig är okänslig för strejken. Det är genom svårigheten att fullgöra en uppgift gentemot tredje man (till exempel att ge vård eller utbildning) som motparten i konflikten drabbas.³⁸

8 Stridsåtgärderna och alternativen

När en viss yrkesgrupp inte har ett visst handlingsutrymme, när (till exempel) strejken inte står till buds, kommer andra handlingsmönster att skapas istället. Ett exempel är det så kallade sjuksköterskeupproret, där sjuksköterskor vägrade ta anställning under en viss ingångslön (24 000 kr).³⁹ En sådan åtgärd sker dock inte utanför fredspliktsreglerna, sjuksköterskorna (som det råkar vara i den situationen) berövas en åtgärd av de rådande reglerna i förening med de rådande strukturerna, men de kan inte välja åtgärd fritt. Någon rättslig prövning av sjuksköterskeupproret har inte skett, men en motsvarande åtgärd lär i princip vara en stridsåtgärd – det vill säga en kollektivt vidtagen åtgärd till stöd för krav på vissa anställningsvillkor.⁴⁰ Om den i så fall skulle anses lovlig eller inte är en delvis annan fråga, som kan komma att avgöras av innehållet i och förhållandet till gällande kollektivavtal (också i det avseendet är arbetsmarknadsregleringen på sitt sätt i första hand avtalsrättsligt grundad. Vad som är avtalat i kollektivavtal omfattas av fredsplikt och stridsåtgärder som angriper det avtalade är ogiltiga, det som inte är avtalat kan, lite förenklat, avgöras med hjälp av stridsåtgärder). Till det kommer att den åtgärd de tvingas ta till placerar dem i en mer utsatt position än de som kan använda strejken verkningsfullt. Strejken bedrivs från en säker position, i vart fall så länge den är lovlig. Under strejken upphör de till strejk

³⁷ Se lag (1971:43) om förnyad giltighet av vissa kollektivavtal och kungliga Maj:ts kungörelse (1971:44) om förnyad giltighet av vissa kollektivavtal.

³⁸ Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2016. Vad säger den officiella lönestatistiken? s. 38.

³⁹ Se till exempel Kjellberg, Anders, Partsrelationer och makt, i Holmqvist, Margaretha (red.), Makt och inflytande i arbetslivet s. 75.

⁴⁰ Glavå, Mats och Hansson, Mikael, Arbetsrätt 3 uppl. s. 178 ff.

uttagna arbetstagarnas skyldighet att utföra arbete respektive arbetsgivarens skyldighet att betala lön till dessa. När strejken upphör återinträder skyldigheten på ömse sidor. Arbetsvägran i form av en lovlig strejk är inte saklig grund för uppsägning eller avsked (vilket arbetsvägran under andra omständigheter typiskt sett är). Istället för lön får den enskilde fackligt anslutne arbetstagaren ersättning från förbundets strejkkassa. Insatsen för den enskilde, fackligt anslutne, arbetstagaren är alltså i princip att strejkkassan kanske inte täcker hela lönen och att medlemsavgiften på sikt ökar om strejken blir långvarig och dyr, utan att det motsvarar utfallet i bättre villkor. Det gäller i vart fall så länge inte den verksamhet som strejken rör som ett realistiskt alternativ till att tillmötesgå kraven kan lägga ner verksamheten, eller flytta utomlands ("kapitalets strejk"). Då ökar förstås insatsen också för den enskilde arbetstagaren, eftersom anställningen i förlängningen riskeras (även om alltså inte strejken i sig är ett rättsligt gångbart skäl att avsluta anställningen). Det är dock egentligen sin strejkvilja och kamplust som medlemmarna själva disponerar över, eftersom strejken är en kollektiv åtgärd, beslutad av organisationen (för att vara en av rättsordningen skyddad åtgärd, vilket kan läsas ut av 2 kap. 14 § regeringsformen enligt vilken arbetsgivare eller förening av arbetstagare eller arbetsgivare har rätt att vidta stridsåtgärder på arbetsmarknaden, av den ganska svårlästa 41 § medbestämmandelagen framgår det att stridsåtgärder skall vara beslutade i "behörig ordning"). Organisationerna kan disciplinera sina medlemmar att delta i en beslutad strejk, i enlighet med sina stadgar. Att delta i av organisationen beslutade stridsåtgärder lär vara en viktig förpliktelse i medlemskapet, eftersom organisationens styrka bygger på att medlemmarna solidariskt deltar, och ett brott mot det skulle kunna leda till uteslutning. Nu kan man för all del tycka att det inte låter så allvarligt, särskilt för den som uppenbarligen inte delar föreningens mål eller bedömning just avseende strejken. Gemenskap på arbetsplatsen, känslor av solidaritet och tillhörighet och så vidare skall självfallet inte underskattas, men sådana "icke-rättsliga" medel kan åtminstone inte utan vidare ersätta rättsliga medel. Historiskt har dock en sådan sanktion haft allvarliga konsekvenser, särskilt i branscher med så kallade organisationsklausuler, vilka innebar att medlemskap i en facklig organisation var en förutsättning för att få anställning och en uteslutning alltså kunna innebära svårigheter att utöva yrket.⁴¹ Att uteslutas ur en

⁴¹ Organisationsklausulerna lär numera vara utmönstrade. Danska organisationsklausuler befanns i målen Sørensen mot Danmark och Rasmussen mot Danmark (application

förening, en gemenskap, är dock, oaktat att de ekonomiska konsekvenserna historiskt kan ha varit större, en allvarlig sak och den rättsligt sett hårdaste markeringen som står till buds i detta sammanhang. Också disciplineringsmekanismerna i arbetsmarknadsregleringen vilar alltså i hög grad på partsautonomi och avtal mellan parterna.⁴²

Också utanför den lovliga strejken finns ett visst skydd för arbetstagare, i det att det skadestånd som arbetstagare kan åläggas att betala för deltagande i en olovlig stridsåtgärd är begränsat, tidigare genom en uttrycklig lagregel till 200 kr, numera genom förarbetsuttalanden och praxis.⁴³ Den sjuksköterska som deltar i sjuksköterskeupproret måste ju dock göra det från en oskyddad position, insatsen är att inte få jobb alls.⁴⁴ Det finns inte heller någon tillgång till disciplinerande medel för sjuksköterskor som inte deltar, i vart fall inga rättsliga sådana, och som alltså konkurrerar ut deltagande sjuksköterskor med lönen som medel. Det i sig utmanar en kollektivavtalsbaserad lönebildningsmodell som den svenska, eftersom fackens syfte och kollektivt avtalade (lägsta)normer för anställningsvillkor är att arbetstagare inte skall konkurrera sinsemellan med lägre löner, vilket riskerar att leda till ett *”race to the bottom”*. Tanken är att i någon mening sätta den mekanism som ger att priset bestäms av utbud och efterfrågan ur spel. Därför är det också konsekvent att i vart fall de fackliga organisationerna strävar efter att alla anställningsvillkor inom ett kollektivavtals tillämpningsområde skall regleras av detta, oberoende av om arbetstagarna är medlemmar eller inte.

nos 52562/99 och 52620/99) Europadomstolens dom den 11 januari 2006 strida mot den negativa föreningsrätten såsom den skyddas av Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (EKMR) art 11.

⁴² Det innebär dock inte att inte statsmakterna kan gripa in, vilket till exempel skedde i Finland 2007, då ett stort antal sjuksköterskor hotade att säga upp sig om inte villkoren förbättrades. Regeringen förberedde en tillfällig lag (se RP 153/2007 rd) som skulle kunna tvinga personer med relevant utbildning att utföra arbete. Förslaget syftade dock knappast till att disciplinera sjuksköterskorna, utan att säkra tillgången till vård.

⁴³ Se prop. 1991/92:155 s. 5 ff. och AD 1996 nr 22 (skadeståndet bestämdes till 1 700 kr). I AD 2018 nr 14 uttalade Arbetsdomstolen att riktmärket med hänsyn till penningvärdesförändringen numera skall vara 3 000 kr.

⁴⁴ Vi skulle här, om övningen hade varit en annan, kunna ha identifierat ett normativt grundmönster som skyddar en etablerad position, Christensen, Anna, Skydd för etablerad position – ett normativt grundmönster.

9 Avslutning

Den svenska modellen för lönebildning har en historia som i princip är lika lång som, och i många avseenden densamma som, den moderna svenska arbetsrättens historia. Den har varit, och är, framgångsrik – den fungerar kort och gott i princip bra. Frågan är dock; för vem? Kvinnor har lägre lön än män, beroende på hur statistiken räknas fram framgår mellan 12 och 4,5 procent oförklarad (därmed, som sagt, inte nödvändigtvis osaklig) löneskillnad. Till dess löneskillnaden antingen försvinner (för den har stadigt minskat) eller förklaras, tycks slutsatsen vara att modellen fungerar bättre för män än för kvinnor. Man kan förstås invända att det egentligen inte är lönebildningsmodellen som sådan det är fel på, utan andra normer och föreställningar om manliga och kvinnliga yrken, utbildningssystemet eller något annat som driver män till vissa yrken och kvinnor till andra. Problemet då är att förklara hur de ”manliga” arbetena är mer värda än de ”kvinnlige” – utan att ta hänsyn till att arbetena värderas genom lönebildningsmodellen. Räknar man in det oavlönade hemarbete, som alltjämt i högre grad utförs av kvinnor, och som inte går att strejka ifrån (i vart fall inte i rättslig mening), ökar skillnaden ytterligare. Det arbetet är i en viss mening värdelöst, eftersom det inte har något pris. Ett pris har däremot den, i och för sig fungerande, lönebildningsmodellen. Det priset får man betala för den svenska modellen verkar det, och alldeles särskilt kvinnor får betala i termer av lägre lön. Men, det kan också tänkas att man (och kvinnor, det är *inte* ett försvarstal från en författare som råkar vara man) betalar ett pris, i termer av att modellen bidrar till att upprätthålla föreställningar om manligt och kvinnligt – föreställningar som är märkligt lika de som rådde när modellen började växa fram vid förra seklets början (även om kvinnor, till exempel, får bli professorer⁴⁵). Kanske är beteckningarna kvinnodominerade och mansdominerade branscher missvisande. Vi (*vi*, för det är en gemensam angelägenhet – diskriminering är ett *samhällsproblem*)⁴⁶ kanske borde tala om mansdominerande och kvinnodominerande yrken istället.

⁴⁵ Vilket inte innebär att förutsättningarna är lika, men det är en annan historia. Den har berättats till exempel av Sandström, Ulf, Wold, Agnes, Jordansson, Birgitta, Ohlsson, Björn, Smedberg, Åsa, Hans Excellens: om miljardsatsningarna på starka forskningsmiljöer Delegationen för jämställdhet i högskolan och Chrapkowska, Cecilia, Akademiens anrikning av män: en studie av svensk utbildningsstatistik 1957–2002.

⁴⁶ Hellborg, Sabina, Diskrimineringsansvar. En civilrättslig undersökning av förutsättningarna för ansvar och ersättning vid diskriminering, Iustus förlag 2018 s. 25.

Referenser

AD 2018 nr 14

AD 2011 nr 37

AD 2009 nr 89

AD 2005 nr 49

AD 2004 nr 111

AD 1996 nr 22

NJA 2015 s. 899

NJA 2011 s. 67

C-341/05 Laval un Partneri

Sørensen v. Denmark och Rasmussen v. Denmark (application nos 52562/99 och 52620/99) Europadomstolens dom den 11 januari 2006

Prop. 1999/2000:32 Lönebildning för full sysselsättning

Prop. 1991/92:155 om skadestånd för arbetstagares deltagande i olovlig stridsåtgärd

Prop. 1975/76:105 bilaga 1 Arbetsrättsreform: Lag om medbestämmande i arbetslivet

Prop. 1928 nr 39 förslag till lag om kollektivavtal och till lag om arbetsdomstol

RP 153/2007 rd förslag till lag om säkerställande av patientsäkerhet vid arbetskonflikt inom hälso- och sjukvården

Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2016. Vad säger den officiella lönestatistiken? Medlingsinstitutet 2017

Medlingsinstitutets årsrapport 2017

Medlingsinstitutets årsrapport 2014

Medlingsinstitutets årsrapport 2008

Medlingsinstitutets årsrapport 2003

Angelov, Nikolay, Johansson, Per, Lindahl, Erica, Det envisa könsgapet i inkomster och löner – Hur mycket kan förklaras av skillnader i familjeansvar? IFAU Rapport 2013:2

Bremdal, Patrik, Är RF 1 kap. 2 § bara tomma ord? – Några tankar om målsättningsstadgandet i RF, Karin Åhman (red.) Regeringsformen 40 år 1974–2014, De lege, Juridiska fakulteten i Uppsala årsbok 2014

Bull, Thomas, Sterzel, Fredrik, Regeringsformen – En kommentar, 3 uppl. Studentlitteratur 2015

- Chrapkowska, Cecilia, Akademins anrikning av män: en studie av svensk utbildningsstatistik 1957–2002, Uppsala universitet 2006
- Christensen, Anna, Strukturella aspekter på diskrimineringslagstiftning och normativa förändringsprocesser, Numhauser-Henning, Ann (red.) Perspektiv på likabehandling och diskriminering, Juristförlaget i Lund 2000 s. 35–65
- Christensen, Anna, Skydd för etablerad position – ett normativt grundmönster Tfr 1996 s. 519–574
- Derlén, Mattias, Lindholm, Johan och Maartijärvi, Markus, Konstitutionell rätt, Wolters Kluwer 2016
- Fahlbeck, Reinhold, Anm. av Moberg, Erik, Lockout, strejk och blockad, Arbetsmarknad & Arbetsliv, årg. 15, nr 2 2009
- Fransson, Susanne (red.), Marknaden – saklig grund för lönesättning? En fråga tio svar, Norstedts Juridik 2007
- Glavå, Mats och Hansson, Mikael, Arbetsrätt, 3 uppl. Studentlitteratur 2015
- Hansson, Mikael, Berättaren och paradigmet – exemplet Niklas Bruun, Ahlberg, Kerstin, Herzfeld Olsson, Petra och Malmberg, Jonas (red.), Niklas Bruun i Sverige. En vänbok s. 153–164
- Hellborg, Sabina, Diskrimineringsansvar. En civilrättslig undersökning av förutsättningarna för ansvar och ersättning vid diskriminering, Iustus förlag 2018
- Hirschfeldt, Johan, Författningens kärnvärden – symbolik, politik och juridik, Karin Åhman (red.) Regeringsformen 40 år 1974–2014, De lege, Juridiska fakulteten i Uppsala årsbok 2014
- Holmberg, Erik, Stjernquist, Nils, Isberg, Magnus, Eliason, Marianne och Regner, Göran, Grundlagarna, 3 uppl. Norstedts Juridik 2012
- Håkansson, Kristina, Språngbräda eller segmentering? En longitudinell studie av tidsbegränsat anställda, IFAU Rapport 2001:1
- Iossa, Andrea, Collective Autonomy in the European Union Theoretical, Comparative and Cross-border Perspectives on the Legal Regulation of Collective Bargaining, Lund university 2017
- Kjellberg, Anders, Kollektivavtalens täckningsgrad samt organisationsgraden hos arbetsgivarförbund och fackförbund, Department of Sociology, Lund University Studies in Social Policy, Industrial Relations, Working Life and Mobility Research Reports 2018:1
- Kjellberg, Anders, Partsrelationer och makt, i Margaretha Holmqvist (red.) Makt och inflytande i arbetslivet Premiss 2016 s. 65–80
- Moberg, Erik, Lockout, strejk och blockad, Ratio 2006

- Sandström, Ulf, Wold, Agnes, Jordansson, Birgitta, Ohlsson, Björn, Smedberg, Åsa, Hans Excellens: om miljardsatsningarna på starka forskningsmiljöer Delegationen för jämställdhet i högskolan Rapport 2010:4
- Sigeman, Tore, Från legostadgan till medbestämmandelagen, SvJT 1984 s. 875–892
- Strömholm, Gunilla, Elsa Eschelsson, Sveriges första kvinnliga jurist, Elsa Eschelsson – ad studium et ad laborem incitavit, De lege, Juridiska fakulteten i Uppsala årsbok 1997
- Svenaeus, Lena, Konsten att upprätthålla löneskillnader mellan kvinnor och män, Lund Studies in Sociology of Law 2017
- Svensson, Eva-Maria, Forskaren Elsa Eschelsson: en modern civilist i tiden, Kvinnliga akademikers förening 2011
- Ulander-Wänman, Carin, Priset för flexibiliteten. En analys av anställningsvillkor för arbetstagare i kommuner och landsting, Iustus 2014
- Warnling-Nerep, Wiweka, Lagerqvist Veloz Roca, Annika, Bernitz, Hedvig, Sandström, Lena, Statsrättens grunder, Wolters Kluwer, 5 uppl. 2015

www.industriradet.se/industriavtalet/

www.mi.se

www.scb.se

