

Samverkan

Enligt jämställdhetslagen har både arbetsgivare och arbetstagare ett ansvar att samverka för att utjämna osakliga löneskillnader som har samband med kön. Det är lämpligt att samverkan börjar med att arbetsgivaren samråder med arbetstagersidan om hur arbetet med lönekartläggning, analys och handlingsplan för jämställda löner ska läggas upp. Därefter bör arbetstagarnas företrädare delta i hela processen vid kartläggning och analys av lönesystem och löneskillnader.

Inledningsvis bör arbetstagarna utse sina representanter för samverkan. Vanligast är fackliga representanter. Arbetsgivaren har i sin tur möjlighet att belägga de fackliga representanterna med tystnadsplikt. Dessa har rätt att föra information vidare till styrelseledamöter i sin fackliga organisation. Då utvidgas tystnadsplikten att gälla även dessa.

Arbetsgivaren är skyldig att förse arbetstagarorganisationens representanter med all relevant information så att arbetet med jämställdhetsanalysen kan bedrivas på ett meningsfullt sätt. Jämställdhetslagen ger dock ingen generell rätt för en facklig organisation att ta del av samtliga anställdas löner eller annat underlag som har anknytning till lönesättningen.

Arbetsgivarens skyldighet till information gäller endast de arbetstagarrepresentanter som deltar i samverkansgruppen och endast om den fackliga organisationen tecknat kollektivavtal med arbetsgivaren. Saknas facklig organisation innebär det dock inte att arbetstagarna ska lämnas utanför kartlägningsarbetet. Allmänt kan sägas att arbetsgivare är skyldiga att ge så mycket information att arbetstagarorganisationens företrädare aktivt kan delta i diskussionerna.

Om kartlägningsarbetet leder till beslut om viktigare förändring av arbetsvillkor eller anställningsförhållanden kan primär förhandlingskyldighet föreligga enligt 11 § MBL.

Jämställdhetslagens krav på årlig kartläggning, analys och handlingsplan medför delvis nya roller för fack och arbetsgivare. Arbetet med jämställdhetsanalys är ingen förhandlings- och avtalsfråga i traditionell bemärkelse. Facken ska inte förhandla för de egna medlemmarna och arbetsgivaren ska inte se sig som en motpart. Både fack och arbetsgivare ska tillsammans sträva efter att få fram jämställda löner för alla arbetstagare.

För att garantera efterlevnaden av jämställdhetslagen har lagstiftaren lagt ett stort ansvar på arbetsmarknadens parter. Det är till exempel möjligt för en central facklig organisation att göra framställan om vitesföreläggande (se *Vitesföreläggande – när, varför, hur?*).

Råd och tips

Vad gäller när samverkan inte fungerar, till exempel om en lönekartläggning drar ut på tiden eller om samverkan reduceras till att arbetsgivaren presenterar ett redan färdigt förslag?

Eftersom jämställdhetslagen inte ger anvisningar om *hur* samverkan ska ske, måste formerna för den lokala samverkansprocessen definieras av parterna själva.

Ett första steg kan vara att kalla till förhandling med arbetsgivaren, för att komma överens om ramarna för lönekartläggningsarbetet. Frågor som bör besvaras är:

- Vilka personer ska ingå i lönekartläggnings- och analysarbetet?
- Vilka tidsramar för de olika leden i lönekartläggnings- och analysprocessen ska gälla?
- Hur många samverkanstillfällen bör man räkna med?
- Hur ska resultatet, det vill säga handlingsplanen för jämställda löner, förhålla sig till den löneöversyn som är resultatet av traditionella förhandlingar i form av lönesamtal eller med de enskilda fackliga organisationerna?

Fackens möjligheter att agera

Om en arbetsgivare inte följer föreskrifterna om lönekartläggning har en central facklig organisation liksom JämO möjlighet att få saken prövad hos Jämställdhetsnämnden. Den fackliga organisationen måste dock ha JämOs medgivande.

Frågan om samverkan i sig kan visserligen inte bli föremål för ett vitesföreläggande. Däremot kan en facklig organisation hävda att en arbetsgivare inte gett den fackliga representanten i samverkansgruppen tillräcklig information för att samverkan ska kunna ske på ett meningsfullt sätt.

Jämställdhetsnämndens beslut

Samverkansbestämmelserna har preciserats av Jämställdhetsnämnden i februari 2004. I ärende 4-03, Närkes Elektriska AB, betonade nämnden att en lönekartläggning bör granskas särskilt noga av JämO om:

- samverkan med arbetstagarna inte fungerat tillräckligt bra eller
- det råder meningsskiljaktigheter mellan företrädare för olika grupper av anställda.

Om samverkan har fungerat bra blir därmed behovet av en detaljerad granskning från JämOs sida mindre.

Källor

2 och 12 §§ Jämställdhetslagen

Prop. 1999/2000:143, s.81-86 samt s. 101-102