



aan  
ARC

## Notat

### **Samarbejdsspørgsmål - Fakta om samarbejde, information og tiltale ved lønkortlægning og udformning af handlingsplan i overensstemmelse med ligestillingsloven. (Oversættelse fra svensk)**

7. marts 2006

Sag nr. 6620-0004

#### *Fagforeningernes ret til information*

Ligestillingsloven (1991:433), § 2, samt §§ 10-13

Forarbejder: Proposition 1991/2000:143

I ligestillingslovens § 2 reguleres begge parter ansvar for at samarbejde for at udjævne kønsrelaterede lønforskelle. Samarbejdet indledes mest hensigtsmæssigt ved, at arbejdsgiveren aftaler med lønmodtagersiden, hvorledes arbejdet efter § 10 skal tilrettelægges. Derefter gives lønmodtagernes repræsentanter mulighed for at deltage i kortlægningen og analysen af lønsystem og lønforskelle. Lønmodtagerne repræsenteres sædvanligvis af de lønmodtagerorganisationer, som er på arbejdspladsen. Lønmodtagerne har ret til at udpege sine egne repræsentanter i en samarbejdsgruppe uafhængigt af om der er faglige organisationer på arbejdspladsen eller ej.

Ligestillingsloven giver ikke en faglig organisation en generel ret til medvirke i drøftelserne om samtlige ansattes lønninger eller andet grundlag, som har betydning for løndannelsen. Retten til at få information gælder kun i forhold til de lønmodtagerrepræsentanter, som deltager i samarbejdet om lønkortlægning og analyse. Arbejdsgiverens forpligtelse til at give information efter § 12 gælder kun i forhold til en faglig organisation, som har indgået kollektiv overenskomst. Hvad gælder information til øvrige repræsentanter for lønmodtagersiden skriver forarbejderne ”at det står arbejdsgiveren frit for, og det er i mange tilfælde også hensigtsmæssigt at give samme information til andre repræsentanter for lønmodtagerne”.

De faglige organisationer bør indledningsvist udpege repræsentanter til samarbejdet. Arbejdsgiveren har på sin side mulighed for at pålægge disse personer tavshedspligt, hvilket fremgår af § 12. stk.2 i ligestillingsloven. I stykket henvises bl.a. til medbestemmelseslovens §§ 21, 22 og 56. Det indebærer, at lønmodtagerrepræsentanter har ret til at give informationen videre til udvalgsmedlemmer i en faglig organisation, og at tavshedspligten udvides til også at gælde for disse.

Af lovens forarbejder fremgår, at arbejdsgiveren har pligt til at forsyne lønmodtagerorganisationernes repræsentanter med alt relevant materiale, således at arbejdet kan udføres på en meningsfuld måde. Det fremgår af forarbejder-

ne, at ” om individuel lønfastsættelse skal tilpasses må man i reglen gå ned på individniveau for at kunne bedømme, om der findes en saglig årsag til lønforskellen uafhængig af køn. Hele lønforskellen skal kunne forklares. Det er således ikke tilstrækkeligt at angive et antal tænkte forklaringer på lønforskellen.” Stykket sigter til sammenligninger af løn for samme arbejde.

Ved en analyse af løn for arbejde, der tillægges samme værdi, er det mere sjældent nødvendigt at gå ind på individniveau. Forarbejderne pointerer dog, at en sammenligningsgruppe kan bestå af en person, selv om den normalt indeholder flere personer.

Lønkortlægningen skal omfatte alle ansatte, spørgsmålet om eventuel fagligt tilhørsforhold har ingen relevans. Ved grupperingen af ansatte, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi, gælder: ”Det forhold, at lønmodtagere med samme eller stort set samme arbejdsopgaver af og til tilhører forskellige faglige organisationer eller ikke er organiserede, må ikke påvirke grupperingen. Gruppeinddelingen skal heller ikke foretages efter overenskomst”.

Hvis kortlægningsarbejdet fører til beslutninger om mere afgørende forandringer af arbejdsvilkår eller ansættelsesforhold, kan der foreligge en forpligtelse til indledende forhandlinger efter medbestemmelseslovens § 11.

Sammenfattende kan man sige, at ligestillingslovens krav til årlige analyser og handlingsplaner delvist fører til nye roller for faglige organisationer og arbejdsgivere. Arbejdet med ligestillingsanalyser er ikke noget forhandlings- og aftalespørgsmål i traditionel forstand. Parternes styrkeforhold tillægges ingen afgørende betydning. I stedet er det usaglige lønforskelle og andre ansættelsesvilkår, som i samarbejde mellem de faglige organisationer og arbejdsgivere og på tværs af overenskomstgrænser skal opdages, behandles og forhindres. Eventuelle justeringer skal angives, omkostningerne skal beregnes og tidshorizonten fastsættes, i overensstemmelse med en handlingsplan for ligestillede lønninger. For at garantere at ligestillingsloven efterleves, har lovgiveren valgt at lægge et stort ansvar på arbejdsmarkedets parter. Det fremgår endda af muligheden for, at en central faglig organisation skal kunne stille krav om bødeforlæg med hjemmel i § 35.