

Notat



aan
ARC

Oversættelse af sammenfatning af effekten af den svenske ligestillingslovs bestemmelser om lønkortlægning

7. marts 2006

Sag nr. 6620-0004

- Lovændringen i 2001 har ført til, at bestemmelserne først nu kan siges at fungere som lovgiverne havde til hensigt, da reglerne blev indført i 1994. Det er først og fremmest de seneste to år, skærpelsen af bestemmelserne er slået tydeligt igennem.
- Bestemmelserne begynder at finde deres plads i ”den svenske model”. Bekymringen for, at Arbetsdomstolen skulle få en afgørende indflydelse på løndannelsen, har vist sig ikke at holde stik. Lønjusteringer, som der ikke har været enighed om, har vist sig ikke at få nogen betydning. Et vigtigt stridsspørgsmål har været arbejdsgiverens forpligtelse til at stille information til rådighed for arbejdet med lønkortlægning. Arbejdsgiverne frygtede, at denne information skulle kunne udnyttes som bevis eller grundlag for retssager. Det har ikke været tilfældet.
- Bestemmelserne om lønkortlægning er et instrument til at nå ligestillede lønninger på de enkelte arbejdspladser. De har været succesrige, idet mange kvindedominerede fag, såvel som enkeltpersoner, har fået deres lønninger reguleret. Reglernes udformning gør også, at det svenske arbejde for ligestillede lønninger hovedsagelig sker gennem forebyggende arbejde, frem for gennem tvister og retssager.
- På lokalt niveau er der stadig stor usikkerhed om, hvorledes loven skal anvendes. Ligestillingsombudsmanden ser et stort behov for en informations- og rådgivningsindsats om bestemmelserne om lønkortlægning særligt med informationsmateriale, der er skræddersyet til de enkelte brancher.
- Loven siger, at arbejdsgivere og lønmodtagerrepræsentanter skal samarbejde om arbejdet for ligestillede lønninger, men den konkrete fremgangsmåde er uklar. Kravet om samarbejde mellem parterne kolliderer ofte med det traditionelt konfliktbaserede system for lønforhandling.
- Der råder fortsat uklarhed om, hvordan mange af de mest centrale begreber i arbejdet for ligestillede lønninger skal forstås. Hvad indebærer fx en analyse af bestemmelser og praksis ud fra et kønsperspektiv?

Hvorledes skal samme arbejde eller arbejde af samme værdi forstås? Hvorledes foretages en typisk analyse af lønforskelle inden for ens eget aftaleområde? Hvad indebærer det, at man henviser til markedet som saglig grund til lønforskelle? Hvorledes skal handlingsplaner for ligestillede lønninger udformes?

- Ligestillingsombudsmanden hilser en begyndende udvikling velkommen, hvor centrale parter aftaler udformning af branchetilpasset materiale for at lette kortlægning og analyse for lokale parter. Det nationale mæglinginstitut spiller en positiv rolle ved at understrege dette behov i sine kontakter med arbejdsmarkedets parter i forbindelse med overenskomstforhandlingerne. Overenskomstforhandlingerne i 2004 udgjorde et gennembrud, hvor ligestillingsombudsmanden særligt vil fremhæve Teknikerarbejdsgiverforeningen, Svensk Metal, Sif (Sveriges største kontorfunktionærforbund) og Ingeniørarbejdsgiverforeningen).
- Der er en tydelig sammenhæng imellem kundskab om, hvorledes kønsrelaterede lønforskelle opstår og evnen til at identificere og korrigere dem. Samarbejdet om lønspørgsmål mellem lokale parter og på tværs af overenskomster kræver også en vis nytænkning i forhold til vante roller. Et smidigt samarbejde forudsætter, at parterne er på samme kundskabsniveau.
- Siden 2001 har en central faglig organisation med samtykke fra ligestillingsombudsmanden kunnet ansøge om forelæggelse af en bøde, hvis en arbejdsgiver ikke følger reglerne om aktiv indsats. Den mulighed er benyttet i meget begrænset omfang. Derimod gennemfører de faglige organisationer i betydeligt øget udstrækning egne analyser og undersøgelser. Denne blødere form for ”tilsyn” har bidraget stærkt til, at opmærksomheden omkring bestemmelserne er meget større i dag end for nogle år siden.
- Rapporten diskuterer en lovændring, der skulle give ligestillingsombudsmanden mulighed for at beslutte, at der skal rejses tiltale. En sådan lovændring ville sandsynligvis forbedre effektiviteten i myndighedens tilsynsarbejde. Reglerne om samarbejde kunne med fordel gøres klarere.