

Självsanering kan garantera sakliga löner

Jämställdhetslagens bestämmelser om lönekartläggning hotar inte kollektivavtalen. Tvärtom kan lagens regler om självsanering garantera att löner sätts på sakliga grunder, skriver Susanne Fransson och Eberhard Stüber.

Syftet med lönekartlägningsbestämmelserna som infördes i jämställdhetslagen 2001 är att arbetsgivare skall "upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i löner och anställningsvillkor mellan kvinnor och män".

Denna del av lagstiftningen bygger på att arbetsgivarna i samverkan med de fackliga organisationerna skall ägna sig åt "självsanering". Regleringsformen är intressant eftersom den förenar behovet från två samverkande utvecklingstendenser på arbetsmarknaden, EG-rättens utveckling mot saklig grund vid arbetsledningsbeslut och kollektivavtal som bygger på individuell och differentierad lönesättning på lokal nivå. Inom arbetsrätten har lagstiftaren skapat stort utrymme för parterna att avtalsvägen normera förhållandena på arbetsmarknaden genom självreglering. Självreglering innebär att parterna konstruerar regler för hur de skall förhålla sig till varandra, men också normer för löner och anställningsvillkor. Styrkeförhållanden är avgörande för förhandlingsresultatet och parterna ansvarar för implementering och kontroll av kollektivavtalen. Graden av legitimitet blir därmed högre än vad som normalt är fallet genom en lagstiftningsprocess.

Utvecklingen har gått mot att såväl lagstiftning som självreglering används för att normera förhållandena på arbetsmarknaden. Jämställdhetslagens uppbyggnad i två delar – aktiva åtgärder och diskrimineringsförbud – är ett exempel på en kombination, men delvis i nya kläder. Diskrimineringsförbuden bygger på tanken att vissa normer av grundlagskaraktär ska genomsyra hela samhället. Dessa mänskliga rättigheter utgår från ett individperspektiv. De aktiva åtgärderna bygger däremot på självsanering.

Självsaneringen har en annan karaktär än den klassiska självregleringen. Syftet är att få arbetsgivare och fackliga företrädare att ändra sina värderingar, sina rutiner och att fatta sakliga beslut när det gäller löner och anställningsvillkor. De aktiva åtgärderna utgår för det första från ett samförståndsperspektiv, för det andra från att arbetsgivaren har det yttersta ansvaret och för det tredje från att bristande sanering kan stävjas med hot om viten och domstolsprocesser gentemot arbetsgivaren. Syftet är att starta aktiviteter på arbetsplatsnivå för att öka jämställdheten mellan kvinnor och män. Lagstiftningen erbjuder ett stort utrymme för arbetsplatsanpassade lösningar och för tolkning av vad som är saklig grund för lönesättning. Kriterierna för lönesättning ska vara tydliga och begripliga samt tillämpningen får inte vara könsdiskriminerande. I botten ligger begreppen lika och likvärdigt arbete som de definieras i förarbeten och lagstiftning. Självsanering innebär att arbetsgivaren och facket "frivilligt" skall samverka för att undersöka och ändra sina tidigare värderingar och ingångna avtal om de är osakliga och diskriminerande. Kravet på samverkan är inte åtföljt av några sanktionsregler. Självsaneringens egen logik förutsätter ett samförstånd mellan parterna för att gemensamt kunna ändra vissa värderingar. Kravet att upprätta en handlingsplan för jämställda löner och anställningsvillkor innefattar även ett analytiskt arbete, inte bara mellan fack och arbetsgivare, utan även över avtalsgränserna mellan fackliga organisationer. Ett sådant arbete ryms inte inom den vanliga modellen för förhandling och avtalslutande. Självsanering påbjuder därför ett nytänkande i förhållande till invanda roller. Om inte det materiella resultatet uppnås i konsensus äger arbetsgivaren frågan och han kan därmed göras ansvarig för resultatet, eller snarare för brister i resultat.

Självsaneringstanken riktar sig mot innehållet i arbetsgivarens beslut och innehållet i kollektivavtalen om löner och anställningsvillkor. De aktiva åtgärderna är således inget hot mot självreglering genom kollektivavtal. Kollektivavtalet som regleringsinstrument kan sägas hotas av decentralisering och individuell lönesättning och möjligtvis också av EG-rätten, men inte av regler som anger att lönesättningen skall vara saklig och som erbjuder en metod för analys. Dessutom står reglerna om lönekartläggning i samklang med dagens kollektivavtal. Kollektivavtalen på stora delar av den svenska arbetsmarknaden går till och med längre i sina krav på att identifiera osakliga löneskillnader än vad jämställdhetslagen gör. Förhandlings- och avtalsfriheten finns kvar

hos parterna och hotet om att avtal om löner och anställningsvillkor kan överprövas av domstolarna, är ytterst en fråga om att avtalsfriheten måste ligga inom ramarna för vad som är en lönesättning fri från diskriminering. Vilket knappast kan ses som ett hot mot kollektivavtalet, vare sig som regleringsinstrument eller avseende det materiella innehållet.

Reglerna om självsanering av osakliga skillnader i löner och anställningsvillkor uppträder på en arbetsmarknad som präglas av decentralisering och individuell lönesättning. Dessa regler motsvarar behovet av metoder för att garantera att löner sätts på sakliga grunder, vilket är en nödvändighet om lönen ska fungera som ett effektivt styrmedel för att utveckla verksamheten.

Normer finns således, men de är vaga och måste ges ett innehåll. Vad är osakliga löneskillnader? Detta är både en kunskapsfråga och en värderingsfråga. Värdering kräver någon form av metod. I förarbetena till jämställdhetslagen och i JämOs informationsmaterial ges kunskap om det nödvändiga och metodiska arbetet med att analysera löneskillnader utifrån ett könsperspektiv. Metoden är väl lämpad till att även identifiera andra former av osaklig lönesättning. Det är dags att omvärdera synen på lönekartläggningsreglerna – självsanering är inte ett hot utan en möjlighet!

Susanne Fransson och Eberhard Stüber

Lag & Avtal 6/2003, sid 6