

Allmänna motionstiden 2012/13

Motion till riksdagen
2012/13:A219
av Josefin Brink m.fl. (V)

Jämställda löner och antidiskriminering

1 Innehållsförteckning

2 Förslag till riksdagsbeslut [1](#)

3 Jämställda löner [2](#)

3.1 Lönebildningen och Medlingsinstitutets roll [2](#)

3.2 Krav på lönekartläggning och handlingsplan för jämställda löner [3](#)

4 Diskrimineringslagstiftningen [4](#)

4.1 Stärk det förebyggande arbetet [5](#)

4.2 Rollen för arbetsmarknadens parter [6](#)

4.3 Tillgänglighet [7](#)

2 Förslag till riksdagsbeslut

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att Medlingsinstitutets uppdrag bör förändras.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att kraven på att genomföra lönekartläggningar och upprätta handlingsplaner för jämställda löner bör skärpas.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om hur kraven på aktiva åtgärder mot diskriminering ska utvidgas och förstärkas.
4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om en separat diskrimineringslag för arbetsmarknaden.

3 Jämställda löner

De könsrelaterade löneskillnaderna är ett av de största strukturella problemen på den svenska arbetsmarknaden. Trots att det snart gått ett halvt sekel sedan de särskilda kvinnotarifferna i kollektivavtalen avskaffades tjänade kvinnor i genomsnitt bara drygt 87 procent av mäns löner år 2010.

Skillnaden kan inte förklaras av utbildningsnivå – tvärtom har kvinnor i genomsnitt en högre utbildningsnivå än män. Huvudorsaken är istället att arbetslivet är starkt könssegregerat och att de yrken och branscher som domineras av män tenderar att vara högre avlönade än de kvinnodominerade. Män befinner sig också oftare än kvinnor på positioner i arbetslivet som ger högre

lön därför att de anses innebära mer ansvar. Slutligen drabbas kvinnor också av direkt lönediskriminering, dvs. får en lägre lön än manliga kolleger endast på grund av sitt kön.

Det finns väl dokumenterade samband mellan den strukturella diskrimineringen av kvinnor i arbetslivet och den ojämna fördelningen av det obetalda hemarbetet mellan kvinnor och män. Kvinnor tar i genomsnitt ut cirka 80 procent av föräldraledigheten och utför nästan dubbelt så mycket hushållsarbete varje vecka som män. Kvinnor i förvärsaktiv ålder tar dessutom i ökande omfattning ansvar för omsorgen om äldre anhöriga. Var tredje förvärsarbetande kvinna jobbar deltid, jämfört med var tionde man.

Om arbetslivets villkor ska bli likvärdiga för kvinnor och män krävs därför inte enbart förändringar i lönebildningen utan också av fördelningen av ansvaret för barn och hushållsarbete, en utbyggd barn- och äldreomsorg och stärkt rätt till heltidsarbete. Vi utvecklar våra förslag på sådana reformer och satsningar i motionerna 2012/13:V515, V214, V503 samt i vår budgetmotion V400.

3.1 Lönebildningen och Medlingsinstitutets roll

Om de strukturella löneskillnaderna mellan kvinno- och mansdominerade yrken ska kunna åtgärdas måste lönerna i de kvinnodominerade branscherna tillåtas öka i en snabbare takt än i de mansdominerade. LO-förbunden har i de senaste avtalsrörelserna krävt särskilda jämställdhetspotter för att åstadkomma den effekten i de centrala kollektivavtalen.

Under 2012 års lönerörelse slog Medlingsinstitutets generaldirektör tidigt fast att myndigheten inte skulle medverka till några avtal som översteg den löneökning på 2,6 procent som industriavtalet gav. Det var en tydlig signal till arbetsgivarna att de inte ens behövde förhandla om de jämställdhetsåtgärder som bland andra Handels, Kommunal och Hotell- och restaurangfacket begärt.

Medlingsinstitutets uppdrag är att bidra till en väl fungerande lönebildning, där den konkurrensutsatta industrin sätter märket för löneökningstakten. Men myndigheten ska också verka för jämställda löner. Det är uppenbart att dessa båda mål i praktiken kommit att stå i motsättning till varandra.

Vänsterpartiet menar att begreppet "väl fungerande lönebildning" per definition även borde omfatta en systematisk utjämning av de strukturella löneskillnaderna mellan kvinno- och mansdominerade yrken. Det skulle knappast innebära en mer omfattande statlig styrning av lönebildningen än nuvarande tolkning av begreppet. I synnerhet som den nuvarande tolkningen i praktiken möjliggör avtal som avviker ens en decimal från den mansdominerade industrins.

Medlingsinstitutets uppdrag behöver därför ses över och förändras så att det blir möjligt att förena industrinormen med aktiva insatser för att minska de strukturella löneskillnaderna mellan kvinno- och mansdominerade yrken. Detta bör Riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

3.2 Krav på lönekartläggning och handlingsplan för jämställda löner

Sedan den första jämställdhetslagen kom år 1980 utvecklades och stärktes lagens krav på enskilda arbetsgivare att systematiskt kartlägga och motverka lönediskriminering successivt under ett antal år. Men år 2009 bröt den borgerliga regeringen den trenden och genomförde istället en radikal sänkning av kraven på aktivt jämställdhetsarbete.

Kraven på systematiskt arbete mot lönediskriminering omfattar nu betydligt färre arbetsgivare och istället för en årlig lönekartläggning och handlingsplan krävs nu endast att sådana görs vart tredje år. Regeringen har något motsägelsefullt argumenterat för att förändringen syftar till att minska företagens regelbörda samtidigt som den inte förväntas leda till någon urholkning av arbetsgivarnas jämställdhetsarbete.

Redan år 2011 kunde fackförbundet SKTF (numera Vision) konstatera att antalet kommuner som genomförde en årlig lönekartläggning hade halverats jämfört med innan lagen ändrades. Fackförbundet Unionen fann samma år att andelen företag som genomförde lönekartläggningar minskat också i deras branscher.

De farhågor vi i Vänsterpartiet hade då lagen ändrades tycks alltså ha besannats. Signalen har gått fram till arbetsgivarna att det är fritt fram att prioritera ner arbetet mot osakliga löneskillnader.

Alla kollektivavtalsbundna arbetsgivare genomför lönerevisioner varje år. Det är därför både rimligt och naturligt att också kartläggning, uppföljning och uppdatering av handlingsplan för jämställda löner genomförs årligen.

Vi anser också att undantaget från kraven på lönekartläggning och handlingsplan för jämställda löner är alltför omfattande. Det är rimligt att de allra minsta arbetsplatserna undantas från kraven, men vi anser att alla arbetsgivare med över tio anställda bör omfattas av lagens krav.

Kraven på att genomföra lönekartläggning och handlingsplan för jämställda löner bör skärpas i enlighet med vad som anförts. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

4 Diskrimineringslagstiftningen

Den 1 januari 2009 trädde en ny, samlad diskrimineringslagstiftning i kraft. Den nya ombudsmannamyndigheten DO ersatte de tidigare ombudsmännen JämO, DO, HO och HomO. Förändringen föregicks av ett långt utrednings- och beredningsarbete.

Den parlamentariska diskrimineringskommittén arbetade i fyra år mellan 2002 och 2006. Det övergripande uppdraget var att föreslå förändringar som skulle stärka rättsskyddet och effektivisera tillsynen av diskrimineringslagstiftningen. Kommittén föreslog en lång rad omfattande förändringar av lagstiftningens omfattning och utformning samt förslog en ny struktur för tillsynen. Ett stort antal remissinstanser lämnade synpunkter och kompletteringar till utredningens förslag.

När regeringen la fram sin proposition 2007/08:95 *Ett starkare skydd mot diskriminering* skilde den sig på ett stort antal punkter från utredningens förslag.

Förutom ovan nämnda urholkning av jämställdhetslagstiftningen, innebar regeringens lagförslag en lägre ambitionsnivå på en rad punkter. Exempelvis sköts frågan om att klassa bristande tillgänglighet som diskriminering på framtiden, liksom utredningens förslag att stärka det systematiska förebyggande arbetet genom krav på likabehandlingsplaner som omfattar alla diskrimineringsgrunder. Utredningens förslag att även juridiska personer ska omfattas av diskrimineringslagen saknades i regeringens proposition, liksom förslaget att tillåta en begränsad form av positiv särbehandling på grund av etnicitet i arbetslivet.

Den synpunkt samtliga fackliga centralorganisationer lämnat, att de delar av den nya lagen som gäller arbetslivet skulle regleras i en separat lagstiftning, tog regeringen ingen hänsyn till.

Diskrimineringskommittén föreslog att de tidigare ombudsmännen skulle ersättas med en sammanhållen myndighet, men betonade att specialkunskaperna inom respektive område skulle värnas i den nya organisationen. Under utrednings- och remisstiden var denna fråga föremål för mycket debatt. Farhågor att den sakkunskap och opinionsbildande roll de respektive ombudsmännen besatt skulle gå förlorad lyftes, framför allt av dåvarande JämO, DO och företrädare för LO och TCO.

Regeringen valde en modell för den nya myndigheten som inte tog hänsyn till vare sig utredningens förslag eller de farhågor som framkom från remissinstanserna.

Vänsterpartiet var kritiskt till ovanstående och ett antal andra av förslagen i regeringens proposition. Vi anser att det finns ett antal punkter där regeringen omedelbart bör återkomma till riksdagen med förslag på ny lagstiftning. Men det finns också anledning att utvärdera och analysera effekterna av de förändringar som nu varit i kraft i snart fyra år, i syfte att förbättra och effektivisera antidiskrimineringsarbetet.

4.1 Stärk det förebyggande arbetet

Det övergripande målet med antidiskrimineringsarbetet måste vara att i grunden förändra de strukturer och institutioner som upprätthåller och återskapar diskriminering, i arbetslivet och samhället

i stort. Det kräver systematiskt och målmedvetet förändringsarbete. Det är sällan ideologiskt motiverad illvilja mot vissa grupper som ligger till grund för diskriminering – även om det dessvärre också förekommer. Framför allt är det ojämlika maktrelationer, vanemönster, okunskap och kortsiktiga ekonomiska prioriteringar som i det dagliga livet upprätthåller diskriminerande strukturer.

Aktiva åtgärder för att systematiskt upptäcka och undanröja diskriminerande faktorer är därför avgörande för att nå målet om ett samhälle präglad av delaktighet och likaberättigande för alla individer och grupper. Vänsterpartiet anser därför att lagens krav på aktiva åtgärder bör utvidgas och förstärkas.

I januari 2010 lämnade utredaren Anne-Marie Morhed sitt betänkande Aktiva åtgärder för att främja lika rättigheter och möjligheter – ett systematiskt målinriktat arbete på tre samhällsområden (SOU 2010:7) till regeringen. I stora drag bygger utredningen vidare på Diskrimineringsutredningens förslag om utvidgade krav på aktiva åtgärder i arbetslivet och utbildningsväsendet. Utredaren betonar vikten av att utforma lagkrav och tillsyn så att systematik, samverkan och verksamhets specifika åtgärder blir det centrala i det förebyggande arbetet, snarare än detaljreglering och pliktskyldigt upprättande av dokument för att klara en myndighetsgranskning. Det borde vara en självklarhet, men är väl värt att betona om det systematiska antidiskrimineringsarbetet ska få avsedd effekt.

Det systematiska arbetet för likabehandling måste också omfatta alla de diskrimineringsgrunder som finns med i lagstiftningen på ett likvärdigt sätt. Det är stötande att lagens nuvarande utformning kan tolkas som att det finns en hierarki mellan olika diskrimineringsgrunder.

Vänsterpartiet är inte enigt i varje detalj med utredarens förslag. Exempelvis anser vi inte att det är rimligt att så många arbetsgivare ska undantas från lagens krav som utredaren föreslår. Vi anser att ett undantag för arbetsgivare med upp till tio anställda är försvarbart, men att alla arbetsgivare med fler än tio anställda bör åläggas att genomföra ett systematiskt förebyggande arbete för likabehandling.

Sammantaget utgör dock utredningens förslag en bra grund för att skärpa och utvidga lagens krav på systematiskt antidiskrimineringsarbete. Det är anmärkningsvärt att regeringen ännu inte presenterat något förslag med anledning av utredningen.

Regeringen bör därför snarast återkomma med förslag på hur kraven på aktiva åtgärder mot diskriminering ska utvidgas och förstärkas. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen tillkänna.

4.2 Rollen för arbetsmarknadens parter

I arbetslivet är det parterna som bär huvudansvaret för antidiskrimineringsarbetet. För att antidiskrimineringsarbetet ska bli en självklar och integrerad del i respektive parts ansvarsområde krävs att lagstiftningen harmoniserar med övrig arbetsrätt. Vidare måste den lagstiftning som gäller arbetslivet vara enkel att tillämpa ute på arbetsplatserna.

När den nya sammanslagna diskrimineringslagen presenterades invände många remissinstanser att lagen var otydlig och komplicerad. De tre fackliga huvudorganisationerna LO, TCO och SACO förespråkade en separat lagstiftning för arbetsmarknadsområdet. Framför allt för att det skulle tydliggöra att diskriminering är en arbetsrättslig fråga som lika självklart som annan lagstiftning som rör arbetslivet ska hanteras inom ramen för parternas ordning för samarbete och konfliktlösning.

Av samma skäl ville de fackliga huvudorganisationerna också att kraven på aktiva åtgärder skulle göras semidispositiva, dvs. att parterna skulle kunna ersätta lagens krav med avtal så länge det inte ger ett sämre skydd för arbetstagarna än vad lagen kräver. På så sätt skulle det bli än tydligare att det är parterna och inte staten som bär huvudansvaret för antidiskrimineringsarbetet i arbetslivet.

Vänsterpartiet anser att dessa synpunkter är väl värda att lyssna på. Förutsättningen för ett framgångsrikt antidiskrimineringsarbete i arbetslivet är att de som har ansvar för att genomföra det får vara med och utforma de redskap de ska använda. Det är tankegångar som ligger helt i linje med intentionerna i utredningen SOU 2010:7.

Inför en kommande revidering av diskrimineringslagstiftningen bör därför frågan om en separat diskrimineringslag för arbetslivet samt möjligheten till semidispositivitet i vissa delar åter lyftas. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen tillkänna.

4.3 Tillgänglighet

Diskrimineringskommittén föreslog att bristande tillgänglighet i den nya lagen skulle klassas som diskriminering. Regeringen ansåg däremot att frågan behövde utredas ytterligare. År 2010 presenterade utredaren Hans Ytterberg ett genomarbetat förslag på hur bristande tillgänglighet kunde införas i diskrimineringslagstiftningen. Även denna gång valde regeringen att lägga frågan i malpåse.

I juni 2012 förlorade regeringen striden om tillgänglighet, då en majoritet i riksdagen röstade för att bristande tillgänglighet ska införas i diskrimineringslagstiftningen. Beslutet innebär ett stort steg framåt för de grundläggande mänskliga rättigheterna i Sverige. Att samhället i alla sina delar ska vara tillgängligt också för personer med funktionsnedsättning borde vara en självklarhet i ett demokratiskt land. Det är dessutom samhällsekonomiskt förnuftigt att riva ner de hinder som står i vägen för alltför många människors möjligheter att kunna studera, arbeta och delta i samhällslivet.

Vi utgår från att regeringen snarast återkommer till riksdagen med ett lagförslag i enlighet med beslutet. Vi utgår också från att regeringen avsätter medel i statsbudgeten för de åtgärder som måste genomföras för att nå målet om ett samhälle som är tillgängligt för alla. I vår budgetmotion 2012/13:V400 avsätter vi medel för ett antal sådana satsningar.

Stockholm den 25 september
2012

Josefin Brink (V)

Ulla Andersson (V)

Christina Höj Larsen (V)

Jacob Johnson (V)

Rossana Dinamarca (V)

Wiwi-Anne Johansson (V)

Sveriges riksdag
100 12 Stockholm

Telefon: 08-786 40 00 (växel)
Frågor om riksdagen

Telefon: 020-349 000

E-post: riksdagsinformation@riksdagen.se