

Motion till riksdagen
2005/06:A241

av **Camilla Sköld Jansson m.fl. (v)**

Jämställdhetslagen

1 Innehållsförteckning

1	Innehållsförteckning.....	1
2	Förslag till riksdagsbeslut.....	2
3	Motivering.....	2
4	En semidispositiv jämställdhetslag	3
5	Skarpare krav på kartläggning och analys.....	3
6	Högre grad av samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare.....	4
7	Verktyg mot strukturell diskriminering.....	5
8	Marknadskrafter tillåter könsdiskriminering	5

Fel! Okänt namn på

2 Förslag till riksdagsbeslut

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att se över hur jämställdhetslagen kan göras semidispositiv.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om förtydligande och skärpning av kraven på kvalitativ kartläggning och analys i 10 § jämställdhetslagen.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att regeringen bör utreda möjligheten för JämO eller Jämställdhetsnämnden att vitesförelägga arbetsgivare för samverkansbrott enligt 2 § jämställdhetslagen.
4. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag till ändring av jämställdhetslagen så att den omfattar även strukturell lönediskriminering.
5. Riksdagen begär att regeringen återkommer med förslag till ändringar i jämställdhetslagen.

3 Motivering

Diskrimineringen av kvinnor i arbetslivet fortgår trots att den är olaglig och strider mot grundläggande mänskliga rättigheter. Ett av de tydligaste uttrycken för detta är de könsrelaterade löneskillnaderna som på olika sätt har sin grund i att kvinnor diskrimineras för att de är kvinnor. Jämställdhetslagen har funnits sedan 1980. Den har genomgått flera förbättringar men har fortfarande uppenbara svagheter. Den senaste ändringen som trädde i kraft den 1 juli 2005 innebar ingen konkret förstärkning av åtgärderna mot lönediskriminering. För att stärka arbetstagarpartens roll visavi jämställdhetslagen kan en väg vara att göra lagen semidispositiv.

De uppföljningar som hittills gjorts av jämställdhetslagens effekter visar att lagen bidragit till endast marginella lönekorrigeringar. Det är dock inte lagen i sig som är det största problemet utan den bristfälliga tillämpningen. Jämställdhetsplaner, lönekartläggningar och analyser brister ofta i kvalitet och utgör därmed otillräckliga underlag för arbetet på att få bort de könsrelaterade löneskillnaderna.

Ett annat stort problem är att många arbetsgivare helt enkelt underlåter att följa lagen. Jämställdhetslagen är de lokala parternas verktyg för att komma åt osakliga skillnader mellan kvinnor och män i fråga om löner och anställningsvillkor. Men den ger inte något bra stöd för att angripa de strukturella löneskillnaderna – det vill säga de löneskillnader som hänger samman med eller uppstår på grund av strukturella hinder som exempelvis den könsuppdelade och könssegregerade arbetsmarknaden, den ojämlika fördelningen mellan kvinnor och män av betalt och obetalt arbete, utformningen av föräldraförsäkringen och kvinnors otrygga anställningsformer, brist på inflytande och deltidsarbetslöshet.

Vänsterpartiet lyfter i den här motionen fram brister i jämställdhetslagen som vi menar kvarstår och bör rättas till för att göra lagen till ett effektivare verktyg för att uppnå jämställdhet i arbetslivet.

4 En semidispositiv jämställdhetslag

De fackliga organisationerna har i dag inte något riktigt bra redskap i jämställdhetslagen. För att stärka arbetstagarpartens roll i arbetet mot könsdiskriminering kan en väg vara att göra jämställdhetslagen semidispositiv. Att göra jämställdhetslagen semidispositiv skulle stärka facket roll när det gäller t.ex. den del av lagen som handlar om krav på aktiva åtgärder från arbetsgivaren. Om parterna, i enlighet med dagens lag, tecknar avtal med ett bättre innehåll än jämställdhetslagen binds arbetsgivaren av både lagen och avtalet. Det betyder att arbetsgivaren kan drabbas av dubbla sanktioner, för både brott mot avtal och brott mot lag. Det underlättar inte tecknandet av kollektivavtal på jämställdhetslagens område.

Med en semidispositiv lag vad gäller krav på aktiva åtgärder kan arbetsmarknadens parter teckna kollektivavtal med skarpare skrivningar än lagen utan att arbetsgivaren kan drabbas av dubbla sanktioner. Därmed får fack och arbetsgivare större möjligheter att driva jämställdhetsarbetet framåt. Det skulle ge de fackliga organisationerna både ökat ansvar och stärkt ställning samt uppmuntra kvinnor till ett ökat engagemang på arbetsplatserna.

Det är i dag svårt att träffa kollektivavtal med avtalsskrivningar som är skarpare än det som anges i lagen, eftersom facket genom lagens utformning inte är en helt fullvärdig motpart till arbetsgivaren. Denna dubbelhet i jämställdhetslagen bör avskaffas. Därför bör regeringen se över lämpliga metoder att göra jämställdhetslagen semidispositiv. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

5 Skarpare krav på kartläggning och analys

Jämställdhetslagen ålägger arbetsgivaren att genom aktiva åtgärder synliggöra och komma till rätta med osakliga löneskillnader.

Enligt 10 § skall

arbetsgivaren varje år kartlägga och analysera bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren, och löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Arbetsgivaren skall bedöma om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Bedömningen skall särskilt avse skillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika, och grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med

Fel! Okänt namn på

sådant arbete men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat. (Lag [2000:773]).

Vänsterpartiet menar att denna skrivning klart pekar ut vad som avses, men att ett ytterligare förtydligande ändå är nödvändigt. Anledningen är att de kartläggningar som görs i dag ofta inte ger tillräcklig information. Det beror dels på bristande kvalitet i kartläggning och analys, dels på det motstånd som vissa arbetsgivare hyser gentemot jämställdhetslagen. Därmed åsidosätts lagens syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön. Svenska Industriarbetareförbundet (Sif) visar till exempel i en undersökning att två av tre företag underlåter att genomföra den årliga lönekartläggningen. Hälften av företagen för inte ens upp frågan till diskussion. Det vittnar om att arbetsgivare inte alltid tar lönediskrimineringen av kvinnor på allvar.

JämO har i dag ingen möjlighet att underkänna analysen på grund av att den inte uppnår tillräckligt hög kvalitet. Det försvårar JämO:s arbete och riskerar att på sikt urholka lagens legitimitet.

Vänsterpartiet föreslår att ett förtydligande och en skärpning av kraven på kartläggning och analys bör läggas till 10 § i jämställdhetslagen. En sådan skärpning skulle kunna innebära att JämO ges möjlighet till sanktioner gentemot de arbetsgivare som inte fullföljer lagens intentioner. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

6 Högre grad av samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare

Den ändring av jämställdhetslagen som trädde i kraft 2001 innebar bland annat ett utökat ansvar för arbetsgivaren att samverka med de fackliga representanter som finns på arbetsplatsen. Detta tydliggörs i 2 §:

Arbetsgivare och arbetstagare skall samverka om aktiva åtgärder för att jämställdhet i arbetslivet skall uppnås. De skall särskilt verka för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. De skall också främja lika möjligheter till löneutveckling för kvinnor och män.

Ändringen har dock inte utgjort något tillräckligt stöd för att en reell samverkan mellan parterna ska bli norm. I många fall existerar inte samverkan över huvud taget, och i andra fall inskränker den sig till information från arbetsgivaren till facken. Mot denna bakgrund tycks det vara nödvändigt att göra en skarpare markering om vikten av att arbetsgivaren samverkar med facken. Vänsterpartiet menar därför att regeringen bör utreda möjligheten för JämO eller Jämställdhetsnämnden att viteslägga arbetsgivare för samverkansbrott enligt 2 § jämställdhetslagen. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

7 Verktyg mot strukturell diskriminering

Utredningen *Den könsuppdelade arbetsmarknaden* (SOU 2004:43) analyserar bland annat effekterna av de åtgärder som vidtagits för att minska könssegreringen på arbetsmarknaden. Utredningen pekar ut arbetsgivares könsstereotypa rekryteringsmönster och dagens yrkeskategorisering som viktiga orsaker till könsdiskriminerande effekter på lönebildningen. Det ligger kvinnorna i fatet att de kan bli mödrar, och män framstår som mer ”specialiserade” i sina yrken än kvinnor.

Utredningen visar också att kvinnor i högre grad än män gör könsöverskridande yrkesval, det vill säga tar större ansvar för att bryta den könssegrerade arbetsmarknaden. Det sker dock utan att det avspeglar sig i deras löner, trots att de har samma utbildning och arbetslivserfarenhet som männen. Att män inte breddar sina yrkesval i motsvarande utsträckning förklaras i utredningen med den strukturella undervärderingen av kvinnodominerade yrken.

Jämställdhetslagen ger små möjligheter att angripa strukturella könsorättvisor genom att den bygger på begreppen direkt och indirekt diskriminering som är enbart beskrivande. De ger ingen förklaring till hur diskrimineringen uppstått och varför. Vidare inriktar sig lagen ensidigt på de osakliga löneskillnaderna på en och samma arbetsplats. Jämställdhetslagen saknar i dag redskap för att lägga ett könsmaktsperspektiv på kvinnors och mäns olika arbetsmarknader och de olika värderingarna av deras arbete utifrån kön.

Verktygen kartläggning, analys och handlingsplan borde bättre fånga upp de löneskillnader som bygger på värderingar av kvinnors respektive mäns arbete. Genom att lyfta fram de strukturer som skapar en könsuppdelad och könssegrerad arbetsmarknad och de normer som gäller för kvinnors respektive mäns arbets- och lönevillkor, blottläggs också de sammanhang där de ojämlika maktförhållandena mellan kvinnor och män reproduceras.

Vänsterpartiet föreslår således att regeringen bör återkomma med förslag på hur jämställdhetslagen skall bli ett bra verktyg för att motverka även strukturell lönediskriminering. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

8 Marknadskrafter tillåter könsdiskriminering

Arbetsdomstolen har genom tre domar, meddelade under 2001, lagt fast en rättspraxis i lönediskrimineringsmål som i praktiken gör jämställdhetslagen verkningslös. Domstolen tillåter nämligen att en allmän hänvisning till marknadskrafterna får rättfärdiga de löneskillnader mellan kvinnor och män som annars skulle anses utgöra grund för diskriminering. Därmed blir jämställdhetslagen oanvändbar på ett område där diskriminering på grund av kön är omfattande och strukturell. Vänsterpartiet ser med stor oro på den praxis som utvecklats i Arbetsdomstolen (AD). Exempel återfinns i dom 51/2001, där man meddelar:

Fel! Okänt namn på

Om arbetsgivaren visar att en lönesättning som styrs av marknadsskäl är sakligt och rationellt motiverad, strider den inte mot likalöneprincipen.

I syfte att förhindra ytterligare icke saklig användning av, och hänvisning till, begreppet marknadskrafter, krävs att en översyn av lagen i detta avseende görs omgående.

Mot denna bakgrund anser Vänsterpartiet att regeringen skall återkomma med förslag till förändringar som innebär att lagen inte medger att hänvisningar till marknadskrafter rättfärdigar löneskillnader som annars skulle anses utgöra grund för diskriminering. Detta bör riksdagen som sin mening ge regeringen till känna.

Stockholm den 2 oktober 2005

Camilla Sköld Jansson (v)

Britt-Marie Danestig (v)

Ulla Hoffmann (v)

Kalle Larsson (v)

Rossana Dinamarca (v)

Siv Holma (v)

Elina Linna (v)