

## Motion till riksdagen 2012/13:A388

av **Gunvor G Ericson m.fl. (MP)**

# Jämställda löner

## Förslag till riksdagsbeslut

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om ett förtydligat uppdrag till Medlingsinstitutet om aktiva åtgärder för jämställda löner.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att lönekartläggningar ska genomföras varje år.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att planer för jämställda löner samt för jämställdhets- och mångfaldsarbete ska genomföras och följas upp årligen på arbetsplatser med minst tio anställda.
4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om ett förtydligat uppdrag till Diskrimineringsombudsmannen om främjandearbete, tillsynsansvar och granskningar av lönekartläggningar.

## Inledning

Jämställda löner och ekonomisk självständighet är en förutsättning för att åstadkomma ökad jämställdhet. Utvecklingen på jämställdhetsområdet går dock åt fel håll. Löneskillnaderna mellan kvinnor och män består. Flera färdiga politiska förslag, till exempel ett handlingsprogram för jämställda löner, kastades i papperskorgen av alliansregeringen efter regeringsskiftet år 2006. Försäkringskassans uppdrag att verka för ett jämställt uttag av föräldraförsäkringen har urvattnats. Från slutet av 1960-talet till i början av 1980-talet minskade löneskillnaderna mellan kvinnor och män påtagligt, dels tack vare låglönesatsningar och dels genom kvinnors ökade utbildningsnivå och förvärvsarbete. Sedan hände något. Utvecklingen stannade av och under de senaste 30 åren har löneskillnaderna minskat endast med 3 procentenheter.

## Fel! Okänt namn på

Medlingsinstitutets rapport – från juni i år – visar att år 2011 tjänade kvinnor knappt 85,9 procent av mäns löner. Löneskillnaden mellan kvinnor och män är alltså 14,1 procent. Det är en minskning med endast 0,2 procentenheter jämfört med året innan. Med nuvarande takt uppnår vi jämställda löner först om 100 år. Med hänsyn till skillnader i yrkestillhörighet och utbildningsnivå med mera kvarstår en oförklarad löneskillnad på 5,9 procent.<sup>1</sup>

## Statlig stimulanspott till jämställda löner

Inom staten är den oförklarade löneskillnaden 5,6 procent, jämfört med kommunerna där den är 0,6 procent. Drygt 240 000 personer är anställda i statlig sektor och omkring hälften är kvinnor. Kvinnor i statlig sektor tjänar i genomsnitt 30 000 kronor i månaden och män 33 100 kronor.<sup>2</sup>

Arbetet mot osakliga löneskillnader är ytterst ett ansvar för arbetsmarknadens parter, men politiken måste definiera målsättningar och skapa förutsättningar. Det politiska arbetet för att åstadkomma jämställda löner har stått stilla alldeles för länge.

Miljöpartiet de gröna vill att staten som arbetsgivare tar ansvar och avsätter medel för att minska löneskillnaderna mellan män och kvinnor i statlig sektor. Vi avsätter 450 miljoner kronor under tre år i 2013 års budgetmotion till en statlig stimulanspott för jämställda löner. Vi föreslår också att Medlingsinstitutet ges ett tydligt uppdrag att i samarbete med arbetsmarknadens parter föreslå aktiva åtgärder mot de strukturella löneskillnaderna.

## Lönekartläggningar – ett effektivt medel för jämställda löner

Offentlig och privat sektor måste upprätta lönekartläggningar för att påvisa, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor. Detta tillsammans med planer för jämställda löner och jämställdhetsarbete är några av våra viktigaste verktyg i Sverige för att åtgärda ojämställda löner.

Den borgerliga regeringen ändrade ordningen för detta arbete genom att införa tydliga försämringar av lagens krav på upprättande av lönekartläggningar, planer för jämställda löner samt jämställdhetsarbete. Diskrimineringslagen (som bland annat ersätter jämställdhetslagen) trädde i kraft i januari 2009 och förändrar förutsättningarna för arbetsgivarna att utföra lönekartläggningar. Den borgerliga regeringen har ändrat regeln (3 kap. 10 § diskrimineringslagen) om lönekartläggning från att tidigare gälla alla arbetsgivares

<sup>1</sup> "Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2011?" Medlingsinstitutet juni 2012.

<sup>2</sup> Offentliganställdas förhandlingsråd, [www.ofr.se](http://www.ofr.se) samt Medlingsinstitutets rapport 2012.

skyldighet att upprätta lönekartläggning varje år till att enbart behöva genomföra en sådan vart tredje år.

Dessutom förändrades kravet för upprättande av jämställdhetsplan (3 kap. 13 § diskrimineringslagen) samt handlingsplan för jämställda löner (3 kap. 11 § diskrimineringslagen) till att gälla enbart arbetsgivare med mer än 25 anställda där lönekartläggningen endast behöver genomföras vart tredje år. Innan förändringen skulle arbetsgivare med fler än tio anställda upprätta en jämställdhetsplan och handlingsplan för jämställda löner varje år. Denna försämrings av jämställdhetslagens krav på jämställdhetsplan och handlingsplan för jämställda löner innebär att 20–25 procent av arbetstagarna inte omfattas av jämställdhetsinsatser. Det innebär att 21 000 färre företag som tillsammans har 300 000–350 000 anställda inte behöver upprätta en handlingsplan för jämställda löner och en jämställdhetsplan. En rapport från fackförbundet Unionen visar att antalet företag som genomför lönekartläggningar varje år minskat från 53 till 40 procent sedan diskrimineringslagen ändrades. Rapporten visade också att 42 procent av de arbetsplatser där lönekartläggningar genomförts hade osakliga löneskillnader 2010 och att de varit på den nivån i flera år.<sup>3</sup>

Miljöpartiet vill återgå till den tidigare jämställdhetslagens krav om att arbetsplatser måste upprätta lönekartläggningar varje år. Vi vill också att planer för jämställda löner och jämställdhetsarbete ska upprättas varje år på arbetsplatser med fler än tio arbetstagare.

## Uppdrag till Diskrimineringsombudsmannen om främjandearbete

I samband med hopslagningen av tidigare ombudsmyndigheterna genom diskrimineringslagen blev främjandefunktionen hos Diskrimineringsombudsmannen (DO) i princip obefintlig. Vi vill ge DO ett förstärkt och förtydligat tillsynsansvar och främjandeansvar. Myndighetens ansvar för att granska arbetsgivarnas lönekartläggningar måste stärkas. Vi vill också återinrätta en främjandefunktion för jämställdhets- och mångfaldsarbete och avsätter därför ytterligare medel till DO för detta ändamål. Eftersom främjande av jämställdhets- och mångfaldsarbete är av stor vikt för att ändra attityder och förebygga diskriminering vill vi göra en översyn för att återigen stärka den funktionen.

<sup>3</sup> Rapport: Lönekartläggning lönar sig. Kön ska inte avgöra lön, Unionen 2011.

**Fel! Okänt namn på**

Stockholm den 4 oktober 2012

*Gunvor G Ericson (MP)*

*Mehmet Kaplan (MP)*

*Ulf Holm (MP)*

*Jonas Eriksson (MP)*

*Mats Pertoft (MP)*

*Lise Nordin (MP)*

*Esabelle Dingizian (MP)*

*Per Bolund (MP)*

*Lotta Hedström (MP)*

*Maria Ferm (MP)*