

Motion till riksdagen 2005/06:A411

av **Ulf Holm m.fl. (mp)**

Skydd mot diskriminering på arbetsmarknaden

Förslag till riksdagsbeslut

1. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag till ändring i föräldraledighetslagen.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om ökat skydd för tjänstlediga.

Motivering

De nya turordningsreglerna i LAS infördes för fyra och ett halvt år sedan. De nya reglerna, som Miljöpartiet står bakom, innebär att ett företag med högst tio anställda har rätt att undanta två personer från turordningsreglerna ifall det blir nödvändigt med neddragningar av antalet anställda.

I medierna har det sedan reformen infördes varit återkommande artiklar om kvinnor, och i något enstaka fall män, som blivit uppsagda från småföretag till följd av tvåundantagen. De flesta artiklarna har dykt upp på vårkanten, samtidigt som arbetsmarknadsutskottet ska behandla ärenden om arbetsrätten.

Mediedebatten om diskriminering av föräldralediga utgår ofta från konkreta fall. Ofta gäller det uppsägningar som ägt rum på småföretag som omfattas av reglerna. Men där förekommer också uppsägningar på företag som inte omfattas av undantagsreglerna i LAS.

Det finns också exempel som gäller situationer där facket genom avtalsrullor kringgått turordningsreglerna. Andra exempel handlar om att den uppsagda visserligen jobbar på ett företag som omfattas av undantagsreglerna, men där den föräldralediga är sist anställd i sin turordningskrets.

Det är självfallet precis lika allvarligt att kvinnor, och föräldralediga män, diskrimineras på arbetsplatser oavsett hur många anställda företaget har. Men att sådan diskriminering förekommer på både stora och små arbetsplatser ger en viktig insikt om problemets orsak: diskriminering av föräldralediga beror inte i sig på tvåundantagen.

Fel! Okänt namn på

Diskriminering verkar dessvärre förekomma både på arbetsplatser som omfattas av undantagen och sådana som inte gör det. LAS är fullt av möjligheter som kan användas för att säga upp någon om man så önskar. Arbetsgivaren kan säga upp på grund av arbetsbrist om den föräldralediga är sist anställd i turordningskretsen. Han eller hon kan använda avtalsturlistor. Man kan organisera om och omplacera inom organisationen för att sedan säga upp personen i sin nya befattning.

Huruvida diskriminering förekommer mer eller mindre på arbetsplatser som omfattas av tvåundantagen är det ingen som med säkerhet kan visa. Ingen har på ett vederhäftigt sätt kunna visa att det är vanligare där än på andra arbetsplatser. Och ingen har heller kunnat visa på motsatsen.

Den trista slutsatsen är att föräldralediga diskrimineras på arbetsmarknaden oavsett tvåundantaget. Det är inte tvåundantaget som skapar diskrimineringen.

Man kan självfallet bara spekulera i vad som gör att föräldralediga missgynnas på arbetsmarknaden. I debatten sägs det att det beror på att man blir mindre uppoffrande för jobbet när man får barn. Men erfarenheten säger också att man blir mer fokuserad på det man ska göra. En underskattad faktor är antagligen att det av konflikträdsla ofta är lättare både för arbetsgivaren och för facket att säga upp en person som inte är närvarande på arbetsplatsen.

Ny kraftfullare lagstiftning till skydd för kvinnor

Miljöpartiet tog redan år 2000 i en riksdagsmotion, 2000/01:A224, upp risken för diskriminering av föräldralediga och krävde lagstiftning mot diskrimineringen. Den 5 april 2001 beslutade riksdagen om ett tillkännagivande för att stärka skyddet på arbetsmarknaden för föräldralediga, arbetsmarknadsutskottets betänkande 2000/01:AU9. Regeringen anmodades att komma med ett förslag på förändringar i föräldraledighetslagen för att skydda föräldralediga.

Regeringen uppdrog åt Arbetslivsinstitutet (ALI) att utreda frågan. ALI presenterade år 2002 betänkandet Hållfast arbetsrätt – för ett föränderligt arbetsliv (Ds 2002:56), där man bland annat slog fast att det bör införas ett utökat skydd för föräldralediga. ALI presenterade också ett förslag på hur detta utökade skydd skulle kunna se ut.

Sedan dess tycks dock regeringen ha dragit frågan i långbänk. Trots flera påstötningar från Miljöpartiet har inget lagförslag ännu presenterats, trots att de tre samarbetspartierna länge varit överens i denna sakfråga. En promemoria skickades ut på remiss i månadsskiftet april/maj 2005. Förslaget innebär att det dels blir förbjudet att missgynna föräldralediga och dels att uppsägningstiden för en föräldraledig som blir uppsagd börjar löpa först när man kommer tillbaka efter föräldraledigheten. Det är bra och nödvändigt.

Förbudet mot missgynnande innebär inte bara att den som är föräldraledig ska ha samma rätt att få ett eller behålla sitt jobb som den som är på jobbet. Man ska också ha samma rätt till löneförhöjning, kompetensutveckling och

Fel! Okänt namn på

befordran. Förstärkningen innebär också att omvänd bevisbörda kommer att tillämpas. Vid en eventuell domstolsprövning är det arbetsgivaren som ska visa att den föräldralediga inte har missgynnats.

Skyddsreglerna för föräldralediga kommer också att överordnas tvåundantaget i turordningsreglerna. Med förslaget kommer föräldralediga att få ett starkt skydd som gäller på både små och stora företag.

Regeringen bör skyndsamt se till att genomföra den skärpning av föräldraledighetslagen (1995:584) som riksdagen beslutat om den 5 april 2001. Detta bör ges regeringen tillkänna.

Ökat skydd för tjänstlediga

För den som är tjänstledig finns det risk för uppsägning i samband med arbetsgivares användande av turordningsreglerna. Det är därför nödvändigt att skydda den grupp som av studier eller annan anledning beviljats ledigheter. Det ska inte gå att undanta folk från turordningen vid uppsägningar och i stället avskeda tjänstlediga. Lagen bör skrivas om i enlighet med detta.

Stockholm den 5 oktober 2005

Ulf Holm (mp)

Barbro Feltzing (mp)

Mona Jönsson (mp)

Mikaela Valtersson (mp)

Yvonne Ruwaida (mp)

Ingegerd Saarinen (mp)