

Motion till riksdagen 2007/08:A387

av Karin Pilsäter (fp)

Rättvisare löner med förenkling för företagen

Förslag till riksdagsbeslut

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att avskaffa jämställdhetslagens krav på handlingsplaner för löner.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att överföra jämställdhetsmål till tingsrätten.

Motivering

Enligt Medlingsinstitutets lönestatistik för 2006 tjänar kvinnor ungefär 83 % av vad män gör. Det allra mesta kan förklaras av kortare arbetstid, lägre löner i kvinnodominerade yrken och utbildningsskillnader. Den återstående skillnaden är då 6–7 %, en siffra som ligger i huvudsak konstant. Av detta kan sannolikt en del förklaras av skillnader i arbetslivserfarenhet, där kvinnor ligger betydligt lägre på grund av förvärvsavbrotten vid barnledighet. Det som inte kan förklaras av någon annan faktor, någon eller några få ytterligare procent, innebär att kvinnor får lägre lön än män utan någon rimlig förklaring. Diskrimineringen kan förstås vara större i enskilda fall. Den ska givetvis bekämpas.

Brott mot jämställdhetslagen avgörs i Jämställdhetsnämnden och Arbetsdomstolen. I båda fallen är representanter för arbetsmarknadens parter med och avgör målen. Det innebär en tydlig markering att förbudet mot diskriminering är en förhandlingsfråga, i stället för en rättighet. Det ger också konkreta effekter, mycket få mål leder till fällande dom i Arbetsdomstolen.

Systemet är inte rimligt. Jämställdhetsmål bör överföras till tingsrätterna, gärna till ett fåtal tingsrätter som specialiserar sig på sådana mål, på samma sätt som med t.ex. miljömål.

En ytterligare markering om att jämställdhetslagen inte behöver tas på allvar idag är 31 §, som säger att JämO:s uppgift i första hand är att se till att

Fel! Okänt namn på

arbetsgivare följer lagen frivilligt. Det är ett udda resonemang. Alla andra lagar ska följas oavsett om man vill det eller inte. Paragrafen bör därför tas bort.

De stora skillnaderna i löneutfall beror på skillnader i yrke, bransch och nivå och erfarenhet. Att huvuddelen av löneskillnaderna kan förklaras på gruppnivå är inte detsamma som att de är rättvisa. Enligt jämställdhetslagens 11 § ska en handlingsplan för jämställda löner upprättas i alla företag. Handlingsplanerna kan verka bra i teorin. Då de nya reglerna infördes 2001 utlovades från dåvarande regeringens sida att löneskillnaderna skulle vara försvunna inom tre år. Som vi vet har istället ingenting hänt på aggregerad nivå, även om det naturligtvis finns vissa förbättringar på individ- och gruppnivå.

En klar brist i detta är att jämställdhetslagens krav på denna punkt är svåra att leva upp till och kräver mycket arbete utan att göra nytta som är proportionell mot administrationen. Den kartläggning av löneskillnader som ska göras på arbetsplatsen räcker för att visa de problem som finns. Men treårsplaner fungerar inte på en dynamisk arbetsplats där medarbetare börjar och slutar. Dessutom visar undersökningar att de direkta löneorättvisorna mellan anställda med motsvarande tjänster är mycket små. De stora problemen är de olika värderingarna som har gjorts, och fortfarande görs, av arbete i olika sektorer. Det löser vi inte genom handlingsplaner på enskilda arbetsplatser.

JämO:s kartläggningar visar att många företag struntar i att bedriva det jämställdhetsarbete de är ålagda att göra, eller gör det bristfälligt. Bristerna kan delvis bero på att lagen är fel utformad.

Det är viktigt att kraven står i proportion till nyttan, i detta fallet är det inte så. För att minska regelkrånglet för företagare och för att kunna lägga större eftertryck på att de regler som finns ska följas bör jämställdhetslagens 11 § med krav på handlingsplaner avskaffas.

Stockholm den 4 oktober 2007

Karin Pilsäter (fp)