

Motion till riksdagen 2019/20:3445

av **Annika Qarls**son (C)

med anledning av skr. 2019/20:48 Riksrevisionens rapport om diskrimineringslagens krav på lönekartläggning

Förslag till riksdagsbeslut

Riksdagen ställer sig bakom det som anförs i motionen om att tillsätta en utredning av hur vi bäst kan uppnå jämlika löner och tillkännager detta för regeringen.

Motivering

Centerpartiet vill se ett jämställt Sverige. Men trots att det sedan 1980 varit lag på lika lön för lika arbete oavsett kön så tjänade kvinnor 2018 i genomsnitt 10,7 procent mindre än män. Att kvinnor ges lägre lön är inte bara ett sätt att nedgradera kvinnan och hennes arbetsinsats, det ger även en lägre pension som följd av en lägre livsinkomst. Vi behöver därför effektiva åtgärder för jämlika löner.

Med ambitionen att skapa jämlika löner infördes 1994 krav på lönekartläggning. Sedan dess har kravet på lönekartläggning tillsammans med tillsynsverksamheten ändrats vid flera tillfällen, och från 2017 ska företagen göra lönekartläggning varje år i stället för som tidigare vart tredje år. Gränsen på 25 anställda togs också bort, och kravet på kartläggning inkluderade nu även företag med tio anställda eller fler. Vilken effekt det haft och i vilken mån det lett till mer jämlika löner är dock oklart eftersom osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män fortfarande finns kvar 25 år efter införandet.

I maj 2019 lämnade Riksrevisionen sin övergripande granskning av dokumenterad lönekartläggning till riksdagen. Den visade att dokumentationen hade liten eller ingen effekt på löneskillnader.

Enligt Medlingsinstitutet har löneskillnaderna minskat under 2000-talet, och 2016 var den genomsnittliga löneskillnaden mellan kvinnor och män 12 procent. Men mätte

man löneskillnaden hos en och samma arbetsgivare var löneskillnaden 6 procent, vilket är den skillnad som lönekartläggning har som syfte att minska.

Riksrevisionen tittade i sin granskning närmare på de företag med färre än 25 anställda som 2009 undantogs från kraven på att dokumentera lönekartläggningar samt jämställdhets- och handlingsplaner. I granskningen jämfördes utvecklingen hos arbetsgivare som efter 2009 inte längre omfattades av dessa krav med arbetsgivare som även fortsättningsvis omfattades av dem. Resultatet visar att det inte gick att se någon skillnad mellan företagen. Den osakliga löneskillnaden var densamma oavsett kartläggning. Detta var skälet till att Centerpartiet motsatte sig förändringen med årlig lönekartläggning och den sänkta gränsen för antalet anställda, vilket innebar att små företag inkluderas av kravet.

I Riksrevisionens granskning fick även arbetsmarknadens parter tycka till. Majoriteten av organisationerna ansåg att lagstiftningen som helhet fungerar ganska dåligt i dess syfte att motverka osakliga löneskillnader, särskilt för små företag utan HR-funktion/HR-avdelning. Arbetet med lönekartläggning bedömdes också vara ganska arbetskrävande. Organisationerna hade vidare svårt att bedöma i vilken grad olika delar av lagstiftningen efterlevs, och det är därför svårt att få en samlad bild av i vilken utsträckning arbetsgivare lever upp till lagens krav.

Riksrevisionens övergripande resultat av granskningen är alltså att lönekartläggning, såsom lagstiftningen är utformad i dagsläget, har en begränsad möjlighet att påverka löneskillnaderna mellan män och kvinnor. Det visar att de skärpta krav som infördes 2017, lönekartläggning för alla företag med fler än tio anställda och kartläggning varje år, inte har gett någon effekt. Trots det har regeringen ingen större ambition att jobba vidare med kritiken.

Varken jämställdheten eller företagen har råd med omständliga och tidskrävande kartläggningar som inte ger någon större effekt. Riksrevisionen rekommenderar visserligen regeringen att ge Medlingsinstitutet i uppdrag att följa utvecklingen av löneskillnaderna mellan män och kvinnor på arbetsgivarnivå. För att på riktigt göra skillnad behövs dock en genomgripande utredning av hur vi bäst kan uppnå jämlika löner. Utifrån den kan vi bättre veta vad som krävs för en mer jämlik arbetsmarknad.

Annika Qarlsson (C)