

Motion till riksdagen 2005/06:A335

av Karin Pilsäter (fp)

Handlingsplan för jämställda löner

Förslag till riksdagsbeslut

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförts om svårigheterna med att tillämpa 11 § jämställdhetslagen.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförts om att avskaffa 11 § jämställdhetslagen.

Motivering

Jämställdhetslagen har nu funnits i 25 år. Lagen tillkom på initiativ av Folkpartiet. Många bestämmelser i jämställdhetslagen har spelat en viktig roll för både jämställdhetsarbetet på arbetsplatser och för människor som drabbats av diskriminering orsakad av sin könstillhörighet.

Lagen måste fortsätta spela en viktig roll för jämställdheten på arbetsmarknaden. Därför måste den moderniseras och får aldrig krånglas till på ett sätt som gör att efterlevnaden blir ännu lägre än idag. År 2001 infördes regler om kartläggning, analys och framför allt handlingsplanen för jämställda löner.

Efterlevnaden av de nya reglerna är extremt låg. Sommaren 2003 presenterade JämO resultatet av den största granskning som myndigheten någonsin genomfört. Av den framkom att efterlevnaden av reglerna om kartläggning, analys och handlingsplan för jämställda löner var mycket låg. Av de ca 500 privata arbetsgivare som omfattades av granskningen ansåg knappt fyra procent att en lönejustering behövde göras som ett resultat av kartläggningen och analysen. JämO gjorde bedömningen ”att de förändrade lönekartlägningsbestämmelserna hittills inte nämnvärt påverkat vare sig lönebildning eller löneskillnader. De få undantagen bekräftar regeln”. JämO har också granskat statliga myndigheter samt Regeringskansliet. Av rapporten framgår att inte ens Regeringskansliet levde upp till de krav som lagen ställer.

Att kräva av arbetsgivare att de ska kartlägga och analysera löneskillnader är ett sätt att sätta fokus på sådana löneskillnader som eventuellt förekommer endast på grund av könstillhörighet. Det kan synliggöra problemet med osakliga löneskillnader för arbetsgivare som aldrig tidigare reflekterat över pro-

Fel! Okänt namn på

blemet. Det kan också öka medvetenheten om att kvinnors och mäns arbeten värderas olika och på så sätt förebygga lönediskriminering. När det gäller handlingsplanen för jämställda löner, som arbetsgivaren ska genomföra under en treårsperiod, finns det däremot anledning att ifrågasätta metodiken. Det är mycket möjligt att handlingsplanen kan korrigera osakliga löneskillnader i enskilda fall, men bara på den enskilda arbetsplatsen. För att förändra det faktum att typiska kvinnojobb, särskilt inom offentliga sektorn, är lågbetalda och att kvinnor i högre grad jobbar deltid är bestämmelsen om handlingsplan värdelös. Med en handlingsplan kommer man inte åt det allra största jämställdhetsproblemet, nämligen att kvinnor tjänar mindre, d.v.s. har lägre inkomster än män.

Dessutom påverkas lönerna också i hög grad av konjunkturläge och den offentliga sektorns ekonomiska situation. I dag byter människor jobb oftare än förr och individuell lönesättning är utbredd. Nya anställningsformer och uthyrningsföretag har blivit vanligare. I många fall handlar det inte bara om vilken lön en arbetsgivare kan erbjuda, utan också vilka löner andra arbetsgivare erbjuder den anställda. Treårsperspektivet framstår därför som en statisk teoretisk modell som i många fall kan omkullkastas av en enda rekrytering. Eftersom de förefaller att ha mycket litet effekt på verkligheten bör 11 § jämställdhetslagen avskaffas.

Att enbart luta sig mot ett par paragrafer i jämställdhetslagen är uppenbart inte tillräckligt. De bakomliggande orsakerna och strukturerna måste förändras. Detta är ett övergripande ansvar för regeringen.

Stockholm den 5 oktober 2005

Karin Pilsäter (fp)