

## Motion till riksdagen 2009/10:A311

av Karin Pilsäter (fp)

# Förenkla företagandet utan handlingsplaner för löner

## Förslag till riksdagsbeslut

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i motionen om att avskaffa diskrimineringslagens krav på handlingsplaner för löner för alla företag.

## Motivering

Enligt Medlingsinstitutets lönestatistik för 2008 tjänar kvinnor ungefär 84 % av vad män gör. Det allra mesta kan förklaras av kortare arbetstid, lägre löner i kvinnodominerade yrken och utbildningsskillnader. Den återstående skillnaden är då ca 7 %. Dessa siffror varierar med några tiondelar upp och ner mellan åren, men över tid ligger de i huvudsak konstant.

Skillnaderna kan sannolikt till en del förklaras av skillnader i arbetslivserfarenhet, där kvinnor ligger 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. Diskriminering ska givetvis bekämpas. Det har över tid visat sig att ytterst få diskrimineringsmål leder till fällande dom i Arbetsdomstolen. Låt oss därför hoppas att den nya samlade Diskrimineringsombudsmannen kommer att visa sig mera framgångsrik. Det är dock en återvändsgränd att tro att man via lagstiftningen om diskrimineringsförbud kommer att få bort de orättvisa löneskillnaderna. Efter 30 år måste detta stå klart för alla.

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 utlova-

#### **Fel! Okänt namn på**

des från dåvarande regeringens sida att löneskillnaderna skulle vara försvunna inom tre år. I stort sett har inget hänt på aggregerad nivå, även om det naturligtvis finns vissa förbättringar på individ- och gruppnivå. Enligt årets färsk statistik har de standardvägda skillnaderna minskat med 0,3 procentenheter på de tre senaste åren.

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 någon 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.

I samband med den nya samlade diskrimineringslagstiftningen avskaffades kraven på såväl jämställdhetsplaner som handlingsplaner för jämställda löner för företag med färre än 25 anställda, mot tidigare 10 anställda, och kraven på framtagande av planerna ändrades till vart tredje år. Detta är bra, men grundproblemet med handlingsplanerna kvarstår. Det är uppenbart att det inte är ett ändamålsenligt sätt att arbeta mot orättvisa löner.

Det är viktigt att kraven står i proportion till nyttan, och 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 den nya diskrimineringslagens krav på handlingsplaner för jämställda löner avskaffas helt.

Stockholm den 5 oktober 2009

*Karin Pilsäter (fp)*