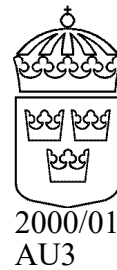


Arbetsmarknadsutskottets betänkande 2000/01:AU3 Ändringar i jämställdhetslagen m.m.



Sammanfattning

I betänkandet behandlar utskottet regeringens proposition 1999/2000:143 om ändringar i jämställdhetslagen m.m. Utskottet tillstyrker propositionen med vissa smärre justeringar.

Jämställdhetslagens diskrimineringsförbud föreslås bli samordnat med övrig lagstiftning mot diskriminering i arbetslivet vad gäller skyddsnivå, terminologi och struktur. Diskrimineringsförbudet utvidgas till att omfatta arbetsökande under hela anställningsförfarandet och skall gälla även om inte något anställningsbeslut fattats. Vidare tas kravet bort att det skall finnas en faktisk jämförelseperson av motsatt kön. Nuvarande presumtions- och bevisregler avskaffas och ersätts med en enhetlig bevisregel där arbetsgivarens syfte saknar betydelse för frågan om diskriminering föreligger. Allmänt skadestånd skall kunna utgå till var och en som diskriminerats med hänsyn till den kränkning som hon eller han har blivit utsatt för. En definition av begreppet likvärdigt arbete förs in i lagen liksom definitioner av direkt och indirekt diskriminering.

Det införs en ny bestämmelse om s.k. lönekartläggning som anger att syftet med den kartläggning och analys som skall göras är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män. Arbetsgivare skall varje år kartlägga och analysera löner och andra anställningsvillkor samt undersöka om det finns löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt och som har samband med könstillhörighet.

Resultatet av kartläggningen och analysen skall varje år redovisas i en handlingsplan för jämställda löner. I planen skall anges vilka åtgärder som skall vidtas och inom vilken tid de skall vara genomförda. Skyldigheten att upprätta en plan gäller dock inte arbetsgivare som vid senaste kalenderårsskifte sysselsatte färre än tio arbetstagare.

Det anges i lagen att arbetsgivare och arbetstagare skall samverka för jämställdhet i arbetslivet samt främja lika möjligheter till löneutveckling för kvinnor och män. De skall också samverka vid kartläggningen, analysen och upprättandet av handlingsplanen.

För att kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationer skall kunna samverka med arbetsgivaren vid kartläggning och analys samt vid upprättande av handlingsplan för jämställda löner, ges de rätt att av arbetsgivaren få den

information som de behöver för ändamålet. Tystnadsplikt gäller för information om lön eller andra förhållanden som rör en enskild arbetstagare.

Jämställdhetsombudsmannen ges rätt att få tillträde till arbetsplatser för att kunna göra undersökningar som kan ha betydelse för ombudsmannens tillsyn enligt lagen.

En central arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal ges rätt att i vissa fall göra framställning om vitesföreläggande inför Jämställdhetsnämnden. Ett sådant föreläggande skall även kunna riktas mot staten som arbetsgivare. En motsvarande talerätt införs i Nämnden mot diskriminering.

Lagändringarna skall träda i kraft den 1 januari 2001.

Moderaterna har yrkat avslag på propositionen. Kristdemokraterna har förordat avslag i vissa delar och föreslagit en försöksverksamhet inom stat och kommun avseende lönekartläggning, analys och handlingsplan. Partiernas företrädare i utskottet följer upp motionerna med reservationer.

I betänkandet behandlas också 52 motionsyrkanden från den allmänna motionstiden hösten 1999 och 5 yrkanden som väckts med anledning av regeringens skrivelse 1999/2000:24 Jämställdhetspolitiken inför 2000-talet. Dessa motionsyrkanden tar upp olika frågor kring jämställdhet och diskriminering. Samtliga motionsyrkanden avstyrks. Reservationer har i dessa delar avgetts av företrädare för Moderaterna, Vänsterpartiet, Kristdemokraterna, Centerpartiet, Folkpartiet och Miljöpartiet.

Propositionen

1999/2000:143 vari yrkas att riksdagen antar regeringens förslag till

1. lag om ändring i jämställdhetslagen (1991:433) och
2. lag om ändring i lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet.

Motionerna

Motioner väckta med anledning av proposition 1999/2000:143

1999/2000:A22 av Elizabeth Nyström (m) vari yrkas att riksdagen avslår proposition 1999/2000:143 Ändringar i jämställdhetslagen m.m.

1999/2000:A23 av Maria Larsson m.fl. (kd) vari yrkas

1. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om inriktningen av jämställdhetsarbetet,
2. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om effektiva åtgärder i jämställdhetsarbetet,
3. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om diskrimineringslagstiftningen,
4. att riksdagen, med avslag på regeringens förslag, begär nytt förslag om en försöksverksamhet med lönekartläggning, analys och handlingsplaner,
5. att riksdagen, med avslag på regeringens förslag, begär nytt förslag beträffande tillträde till arbetsplatser för JämO,

1999/2000:A24 av Mikael Odenberg m.fl. (m) vari yrkas

1. att riksdagen avslår proposition 1999/2000:143 i enlighet med vad som anförts i motionen,
2. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om könssegregerade arbetsmarknader,
3. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om löneskillnader på monopolliknande arbetsmarknader,
4. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om brist på kvinnliga tekniker och naturvetare,
5. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om inriktningen av jämställdhetsarbetet i skolan,
6. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om behovet av en aktiv rekrytering av fler manliga lärare,
7. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om att konkurrensutsätta skolan och sjukvården,
8. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om s.k. roterande ledarskap.

1999/2000:A25 av Margareta Andersson m.fl. (c) vari yrkas

1. att riksdagen hos regeringen begär en utredning kring en samordnad diskrimineringslag,
2. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om jämställdhetslagens giltighet i det svenska utbildningssystemet.

1999/2000:A26 av Elver Jonsson m.fl. (fp) vari yrkas

1. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om avskaffandet av de facto-monopolen inom den offentliga sektorn,
2. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om vikten av att höja löneläget för kvinnodominerade yrkesgrupper.

Motioner väckta med anledning av regeringens skrivelse 1999/2000:24

1999/2000:A2 av Maria Larsson m.fl. (kd) vari yrkas

13. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om utvärdering om jämställdhetsplanernas funktion i jämställdhetsarbetet,
24. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om att rätta till lönediskrimineringen inom Regeringskansliet före 2001.

1999/2000:A4 av Lena Ek m.fl. (c) vari yrkas

5. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om att motverka löneskillnader genom skärpning av jämställdhetslagen,
6. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om att en definition av begreppet arbetsvärdering skrivs in i lagen,

7. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om föräldraledigas löneutveckling.

2000/01:AU3

Motioner väckta under allmänna motionstiden 1999

1999/2000:A220 av Lennart Daléus m.fl. (c) vari yrkas

3. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om en översyn av jämställdhetslagen,

5. att riksdagen hos regeringen begär förslag till en sammanhållen diskrimineringslag i enlighet med vad som anförts i motionen.

1999/2000:A230 av Elver Jonsson m.fl. (fp) vari yrkas

7. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om behovet av en ökad utbildning om den nya lagen mot etnisk diskriminering,

9. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om Diskrimineringsombudsmannens verksamhet,

10. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om uppdrag till DO att stödja och utveckla arbetet för etnisk jämställdhet i företagen.

1999/2000:A711 av Kenneth Lantz och Gustaf von Essen (kd, m) vari yrkas att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om lagstiftning mot diskriminering av äldre i arbetslivet.

1999/2000:A715 av Mikael Odenberg m.fl. (m) vari yrkas

4. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om sammanslagning av Jämställdhetsnämnden och Nämnden mot diskriminering.

1999/2000:A720 av Hans Karlsson (s) vari yrkas att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om de tematiska ombudsmännen.

1999/2000:A723 av Gudrun Schyman m.fl. (v) vari yrkas

14. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om Arbetsdomstolens domförhållningsregler.

1999/2000:A801 av Ulla Hoffmann m.fl. (v) vari yrkas att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om en komplettering av jämställdhetslagen och arbetsmiljölagen.

1999/2000:A804 av Maria Larsson m.fl. (kd) vari yrkas

9. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om JämO:s uppgift att hitta arbetsvärderingsinstrument som håller för rättslig prövning,

10. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om intensifiering av arbetet med att få bort osakligt grundade löneskillnader från svenskt arbetsliv,

11. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om en särskild granskning av IT-sektorn.

1999/2000:A806 av Lennart Daléus m.fl. (c) vari yrkas

1. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om förändringar i jämställdhetslagen,

2. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om att uppdra åt SCB att insamla könsuppdelad statistik kring löner, löneskillnader och befattningar i offentlig och privat sektor,

11. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om jämställdhetsrevisioner i offentliga institutioner,

13. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om att pröva formerna för hur lönediskrimineringsmål skall avgöras i framtiden.

1999/2000:A807 av Lars Leijonborg m.fl. (fp) vari yrkas

1. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om en flerårsplan för att höja löneläget inom offentlig sektor för kvinnodominerade yrkesgrupper med längre utbildning,

7. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om JämO:s nyckelroll när det gäller rättsliga processer i lönediskrimineringsmål,

8. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om tillsättandet av en ny lönediskrimineringsutredning.

1999/2000:A808 av Birgitta Ahlqvist och Lennart Klockare (s) vari yrkas att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om en översyn av lagtexten i jämställdhetslagen enligt i motionen angivna brister.

1999/2000:A809 av Lena Sandlin och Ingemar Josefsson (s) vari yrkas att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om behovet av en förändring i jämställdhetslagen som gör det möjligt att aktivt arbeta för jämställdhet på arbetsmarknaden.

1999/2000:A810 av Carina Hägg (s) vari yrkas att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om åtgärder mot lönediskriminering.

1999/2000:A813 av Birgitta Ahlqvist och Carina Hägg (s) vari yrkas att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om att lagen om sexuella trakasserier även skall gälla studerande.

1999/2000:A814 av Christina Axelsson och Ann-Kristine Johansson (s) vari yrkas att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om att skärpa jämställdhetslagen.

1999/2000:A815 av Elisebeht Markström m.fl. (s) vari yrkas att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om eleverna och jämställdhetslagen.

1999/2000:A817 av Desirée Pethrus Engström och Maria Larsson (kd) vari yrkas

1. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om att bekämpa orättvisa löneskillnader mellan kvinnor och män,

2. att riksdagen hos regeringen begär en särskild utredning om arbetsvärdering som metod och redskap i arbetet för att utjämna löneskillnader,

3. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om den oberoende expertfunktionen i domstolshandläggning av lönediskrimineringsfall.

1999/2000:A818 av Gudrun Schyman m.fl. (v) vari yrkas

1. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om tillsättande av en parlamentarisk utredning angående samordning av samtliga lagar mot diskriminering på arbetsmarknaden,

2. att riksdagen hos regeringen begär förslag till sådan ändring i jämställdhetslagen att jämförelser med lika eller likvärdiga arbeten hos andra arbetsgivare tillåts i lönediskrimineringsmål,

3. att riksdagen hos regeringen begär förslag till ändring i jämställdhetslagen i enlighet med förslagen från Grupptalanutredningen,

4. att riksdagen hos regeringen begär förslag till sådan ändring i jämställdhetslagen att den som anser sig lönediskriminerad får rätt att ta del av uppgifter om lönen hos den person hon eller han önskar jämföra sig med,

5. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om lagreglering av avsikten med lönekartlägningsarbetet,

6. att riksdagen hos regeringen begär förslag om sådan ändring i jämställdhetslagen att i lagtexten anges att samtliga anställdas samtliga anställningsförmåner skall kartläggas och analyseras,

7. att riksdagen hos regeringen begär förslag om sådan ändring i jämställdhetslagen att krav på en konkret åtgärdsplan med regler om senaste tidpunkt när åtgärderna skall ha vidtagits tas in i lagtexten,

8. att riksdagen hos regeringen begär förslag om sådan ändring i jämställdhetslagen att åtgärdsplan i anslutning till lönekartläggning fastställs av Jämställdhetsnämnden på talan av arbetsgivare eller fackförbund i de fall parterna inte kan enas,

9. att riksdagen hos regeringen begär förslag till sådan ändring i jämställdhetslagen att begreppen ”typ av arbete” och ”kategori arbetstagare” i 9 a § slopas och ersätts av ”arbetsuppgifternas art”,

10. att riksdagen hos regeringen begär förslag om sådan ändring i jämställdhetslagen att i lagtexten anges att två typer av jämförelser skall göras vid lönekartläggningen i enlighet med vad som anförts i motionen,

11. att riksdagen hos regeringen begär förslag till sådan ändring i jämställdhetslagen att fackliga organisationer i förhållande till vilka arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal ges rätt att föra talan inför Jämställdhetsnämnden,

12. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om behovet av översyn av jämställdhetslagens bestämmelser mot sexuella trakasserier inom bemanningsbranschen.

1999/2000:A819 av Birger Schlaug m.fl. (mp) vari yrkas

2. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om utredning av vad länets jämställdhetsexperter jämte JämO skall ha för tillsynsansvar för jämställdhetslagen,

3. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om möjlighet till vitesföreläggande,

7. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om utredning av generella rutiner vid lönerevisioner,

8. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om åtgärder så att kollektivavtalen inte kommer i konflikt med EG-rätten,

9. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om tvister om huruvida diskrimineringslagarna skall prövas i Arbetsdomstolen,

10. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om kvalitetsmärkning i jämställdhetslagen.

1999/2000:Sf637 av Lennart Daléus m.fl. (c) vari yrkas

16. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om mångfaldsplaner,

1999/2000:Sf640 av Yvonne Ruwaida (mp) vari yrkas

13. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om att lagen mot diskriminering på grund av etnisk tillhörighet är lika stark som lagen om jämställdhet på arbetsmarknaden.

1999/2000:So203 av Barbro Westerholm (fp) vari yrkas

4. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om jämställdhetslagens diskrimineringsförbud och diskriminering på grund av upplevd könstillhörighet.

1999/2000:Ub803 av Gudrun Schyman m.fl. (v) vari yrkas

4. att riksdagen begär att regeringen tillsätter en utredning med uppdrag att föreslå hur jämställdhetslagens bestämmelser kan utvidgas till att även omfatta utbildningsväsendet.

1999/2000:Ub814 av Ulf Nilsson m.fl. (fp) vari yrkas

21. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om att studenter skall omfattas av lagen om sexuella trakasserier.

Utskottet

I del I av detta betänkande behandlas regeringens proposition 1999/2000:143 Ändringar i jämställdhetslagen m.m., de motioner som väckts med anledning av propositionen samt andra motioner som har väckts under den allmänna motionstiden hösten 1999 och som har anknytning till de frågor som propositionen rör. I del II av betänkandet behandlas övriga motioner från den allmänna motionstiden och motioner väckta i anledning av regeringens skrivelse 1999/2000:24 Jämställdhetspolitiken inför 2000-talet som har anknytning till jämställdhetslagen och diskrimineringsfrågor m.m.

1 Ärendets beredning

Under ärendets beredning har utskottet uppvaktats av företrädare för Arbetsgivarverket, Svenska Kommunförbundet, Landstingsförbundet, Svenska Arbetsgivarförbundet (SAF), Landsorganisationen i Sverige (LO), Tjänstemännens Centralorganisation (TCO), Sveriges Akademikers Centralorganisation (SACO) samt Jämställdhetsombudsmannen (JämO).

Utskottet har även fått motta skrivelser med anledning av förslaget till ändringar i jämställdhetslagen från Arbetsgivarverket, Svenska Kommunförbundet och från en privatperson, Thomas Ericsson.

2 Bakgrund

Med könsdiskriminering avses enligt 15 § första stycket jämställdhetslagen att någon missgynnas under sådana omständigheter att missgynnandet har ett direkt eller indirekt samband med den missgynnades könstillhörighet. Förbudet är tillämpligt vid anställning m.m. (16 och 17 §§), beträffande löne- och andra anställningsvillkor (18 §), arbetsledning (19 §) samt vid uppsägning och omplacering m.m. (20 §).

Bevisreglerna är av två olika slag. I 16, 18 och 19 §§ finns s.k. presumptionsregler. Det innebär att när den som anser sig ha blivit diskriminerad styrkt vissa, i respektive bestämmelse, angivna sakomständigheter skall otillåten könsdiskriminering anses föreligga om arbetsgivaren inte visar att handlandet varken direkt eller indirekt har haft samband med den missgynnades könstillhörighet. Arbetsgivaren kan också, avseende 16 och 19 §§, visa att handlandet är ett led i strävanden att främja jämställdhet i arbetslivet, s.k. positiv särbehandling, eller är berättigat av hänsyn till ett sådant ideellt eller annat särskilt intresse som uppenbarligen inte bör vika för intresset av jämställdhet i arbetslivet. Vid fall av lönediskriminering (18 §) kan arbetsgivaren värja sig genom att visa att skillnaden i lön etc. beror på skillnader i arbetstagarnas sakliga förutsättningar för arbetet.

I 17 och 20 §§ har den som anser sig ha blivit diskriminerad att föra bevisning om att arbetsgivaren haft ett diskriminerande syfte. För att underlätta för arbetstagaren har beviskravet sänkts så att hon eller han inte fullt ut behöver styrka ett diskriminerande syfte. Det är tillräckligt att det diskriminerande syftet har gjorts sannolikt. Arbetsgivaren har då att visa att det rör sig om s.k. positiv särbehandling eller att handlandet är berättigat med hänsyn till ett sådant ideellt eller annat särskilt intresse som uppenbarligen inte bör vika för intresset av jämställdhet i arbetslivet.

Påföljderna vid överträdelse av lagens förbud är allmänt och ekonomiskt skadestånd samt att avtalsvillkor som strider mot lagen kan förklaras ogiltiga.

För tillsynen över hur lagen tillämpas svarar Jämställdhetsombudsmannen (JämO) och Jämställdhetsnämnden.

Enligt 2 § jämställdhetslagen skall arbetsgivare och arbetstagare samverka för att jämställdhet i arbetslivet skall uppnås, och de skall särskilt verka för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor

mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Som ett led i verksamheten enligt 2 § skall arbetsgivare, enligt 9 a §, varje år kartlägga förekomsten av löneskillnader mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och för olika kategorier av arbetstagare. Jämförelser bör göras både inom och mellan de skilda kategorierna av arbetstagare och typerna av arbete.

3 Propositionens huvudsakliga innehåll m.m.

Propositionen i huvuddrag

Jämställdhetslagens diskrimineringsförbud föreslås bli samordnat med övrig lagstiftning mot diskriminering i arbetslivet vad gäller skyddsnivå, terminologi och struktur. Diskrimineringsförbudet utvidgas till att omfatta arbetsökande under hela anställningsförfarandet och gäller även om inte något anställningsbeslut fattats. Vidare tas kravet bort att det skall finnas en faktisk jämförelseperson av motsatt kön. Nuvarande presumtions- och bevisregler avskaffas och ersätts med en enhetlig bevisregel där arbetsgivarens syfte saknar betydelse för frågan om diskriminering föreligger. Allmänt skadestånd skall kunna utgå till var och en som diskriminerats med hänsyn till den kränkning som hon eller han har blivit utsatt för. En definition av begreppet likvärdigt arbete förs in i lagen liksom definitioner av direkt respektive indirekt diskriminering.

Nuvarande bestämmelse om s.k. lönekartläggning ersätts med regler som anger att syftet med den kartläggning och analys som skall göras är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män. Arbetsgivare skall därvid varje år kartlägga och analysera bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas. Arbetsgivaren skall också undersöka om det finns löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Upptäcks löneskillnader skall arbetsgivaren bedöma om de har direkt eller indirekt samband med kön.

Resultatet av kartläggningen och analysen skall arbetsgivaren varje år redovisa i en handlingsplan med angivande av vilka åtgärder som skall vidtas och inom vilken tid de skall vara genomförda. Skyldigheten att upprätta en plan gäller dock inte arbetsgivare som vid senaste kalenderårsskifte sysselsatte färre än tio arbetstagare.

Det anges i lagen att arbetsgivare och arbetstagare skall samverka för jämställdhet i arbetslivet samt främja lika möjligheter till löneutveckling för kvinnor och män. Kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationer ges rätt att av arbetsgivaren få den information som de behöver för att kunna samverka vid kartläggning och analys av lönesystem och löneskillnader samt vid upprättande av handlingsplaner för jämställda löner. Avser informationen uppgifter om lön eller andra förhållanden som berör enskild arbetstagare gäller reglerna om tystnadsplikt och skadestånd i medbestämmandelagen och – i det allmänna verksamhet – sekretesslagen.

Jämställdhetsombudsmannen ges rätt att få tillträde till arbetsplatser för att kunna göra undersökningar som kan ha betydelse för ombudsmannens tillsyn

enligt lagen. En central arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal ges rätt att i vissa fall göra framställning om vitesföreläggande inför Jämställdhetsnämnden. Ett sådant föreläggande skall även kunna riktas mot staten som arbetsgivare.

Även *lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet* föreslås bli ändrad så att en central arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal ges rätt att i vissa fall göra framställning om vitesföreläggande inför Nämnden mot diskriminering. Ett sådant föreläggande skall även det kunna riktas mot staten som arbetsgivare.

Lagändringarna föreslås träda i kraft den 1 januari 2001.

Allmänna utgångspunkter för förslaget

I propositionen redovisas vilka de allmänna utgångspunkterna varit för förslagen. Regeringen konstaterar att även om en hel del positivt har hänt inom jämställdhetsområdet visar en rad forskningsrapporter att det alltjämt återstår mycket att göra för att kvinnor skall ha samma möjligheter som män. Det gäller inom i stort sett alla områden i samhället. Att inte låta en persons kompetens etc. vara avgörande för bedömningen av hans eller hennes prestation m.m., utan låta könstillhörigheten ha betydelse, innebär en förlust för såväl individen och företaget/myndigheten som samhället i stort. Det är därför viktigt att synliggöra de faktorer som medför att vissa individer eller grupper undervärderas till följd av sin könstillhörighet. Först när denna kunskap finns går det att ta fram de rätta verktygen för att angripa de strukturer och tänkesätt som leder till bristande jämställdhet.

Den svenska jämställdhetslagen fyller i år 20 år. I propositionen framhålls att rätten till likabehandling oavsett kön är en mänsklig rättighet, vilket har avgörande betydelse i flera avseenden, varför det finns anledning att markera att kränkningar av rätten till likabehandling i detta hänseende är att betrakta som särskilt allvarliga i jämförelse med andra olägenheter eller orättvisor som på arbetslivets område kan drabba arbetstagare och arbetssökande. Det får betydelse på olika sätt, t.ex. när påföljder skall bestämmas.

Den 1 maj 1999 började tre nya lagar mot diskriminering i arbetslivet att gälla. Lagarna, som är samordnade sinsemellan, skyddar mot diskriminering till följd av etniskt ursprung m.m., funktionshinder och sexuell läggning. De tre lagarna skiljer sig från jämställdhetslagen bl.a. i fråga om utformningen av förbud och bevisregler. Detta, liksom kravet på att samma skyddsnivå skall erbjudas för all form av diskriminering, talar för att jämställdhetslagen så långt möjligt bör anpassas till de tre lagarna.

Jämställdhetslagen har förutom ett förbud mot diskriminering även bestämmelser om s.k. aktiva åtgärder. Avsikten med denna konstruktion är att lagens två delar skall komplettera varandra och att det skall ske en växelverkan mellan dem. För att den tänkta växelverkan skall fungera krävs därför att reglerna är tydliga till sitt innehåll och att de utformas så att de förstärker varandra.

En av de viktigaste uppgifterna för jämställdhetsarbetet är att verka för att kvinnor och män skall ha rätt till lika lön för lika och likvärdigt arbete. Av tradition har frågor om lönesättning och lönebildning varit intressefrågor som

lösts genom förhandlingar mellan arbetsmarknadens parter. Endast i mycket liten omfattning har lön behandlats som en rättsfråga. EG-rätten skiljer sig i detta avseende från den svenska traditionen, då det kan ske en rättslig prövning av om resultatet av en löneförhandling för individens del innebär att lika lön betalas för lika eller likvärdigt arbete. Sverige ändrade också jämställdhetslagen 1992 för att anpassa de svenska reglerna till EG-rätten.

De ändringar i jämställdhetslagen som regeringen nu föreslår skall ses mot bakgrund av EG-rättens utveckling av likalöneprincipens tillämpning och av hur 1992 års svenska bestämmelse om lönediskriminering har fungerat.

För att i praktiken uppnå resultat i fråga om lika lön för lika arbete krävs det att arbetsmarknadens parter kan engageras att, i sina förhandlingar och avtal, aktivt arbeta för att lösa problemen. De förändringar som föreslås är därför i första hand tänkta som ett stöd för parterna i detta arbete. I propositionen föreslås nu mer precisa och mer handlingsinriktade bestämmelser för hur kartläggning och analys skall gå till. Härigenom får parterna bättre möjligheter att öka tempot i sina ansträngningar för att kvinnor och män skall få lika lön för lika och likvärdigt arbete.

I syfte att följa upp vilka effekter de nu föreslagna reglerna får kommer en utvärdering att ske när bestämmelserna varit i kraft under tre år och resultaten av de första handlingsplanerna går att se.

En annan fråga är att utvidga diskrimineringslagarnas tillämpningsområde till att omfatta även utbildningsområdet. Regeringen, som anser att det är en komplicerad fråga som kräver närmare överväganden, avser att återkomma till frågan i ett annat sammanhang.

Fråga om avslag på propositionen

Avslagsyrkanden

Moderaterna anför i motion A24 att propositionen bygger på regeringens antagande att det i realiteten finns osakliga skillnader i lön mellan kvinnor och män. Just detta antagande, som helt saknar stöd i fakta, är den grundläggande svagheten i propositionen. Bland annat en undersökning av löneskillnaderna under åren 1970 till 1990, som forskarna Eva Meyerson och Trond Petersen genomförde på uppdrag av Industriens Utredningsinstitut, visade entydigt att påståendet att det förekommer lönediskriminering i Sverige vilade på en felaktig föreställning. Löneskillnaderna mellan kvinnor och män i samma yrke var, enligt denna utredning, 1,4 % och kunde i huvudsak förklaras med faktorer som ålder, erfarenhet och utbildning.

Regeringen föreslår nu att arbetsgivare, i syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader, varje år skall genomföra en synnerligen omfattande kartläggning och analys av bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor samt göra jämförelser mellan kvinnors och mäns löner. Jämförelserna skall i många fall ske ända ner på individnivå. Arbetsgivaren skall också varje år upprätta en handlingsplan där resultatet av kartläggningen och analysen skall redovisas. I handlingsplanen skall vidare redovisas vilka justeringar av löner som detta leder till, inom vilken tid de skall vara genomförda och vad de beräknas kosta. En sådan skyldighet

kommer att leda till både mycket omfattande kostnader och en avsevärd byråkrati.

Redan 1994 infördes ett krav på kartläggning av löneskillnader i jämställdhetslagen. Regeringen konstaterar själv i propositionen att de genomsnittliga löneskillnaderna under den tid som den bestämmelsen varit i kraft inte har minskat. Den slutsatsen borde medföra att regeringen ställde sig frågan om krav på mer omfattande kartläggning är rätt väg att gå.

Att koppla samman jämställdhetsanalysen och lönediskrimineringsförbudet på det sätt som regeringen gör leder också till att en arbetsgivare som ett resultat av sin egen kartläggning tvingas betala skadestånd trots att han åtgärdar den upptäckta löneskillnaden inom de tre år som anges i lagen. Detta står i strid med vad som kan anses följa av grundläggande principer i en rättsstat. Detsamma gäller för den föreslagna rätten för JämO att få möjlighet till tillträde till arbetsplatser. Förfarandet liknar en husrannsakan, men med den mycket betydelsefulla skillnaden att det inte görs någon bedömning av vilka motstående intressen som kan kränkas genom åtgärden.

I propositionen föreslås vidare att en arbetsgivare skall åläggas en skyldighet att förse en kollektivavtalsbärande facklig organisation med information rörande lön och andra anställningsvillkor som har betydelse för samverkan kring kartläggningsarbetet. Informationsskyldigheten skall gälla uppgifter även för icke fackligt anslutna arbetstagare, vilket inte kan anses acceptabelt vare sig med hänsyn till den personliga integriteten hos den enskilde arbetstagaren eller principerna om negativ föreningsfrihet.

De mycket detaljerade krav och anvisningar som ges i propositionen av hur värderingen av olika arbeten skall gå till leder till oacceptabla ingrepp i lönebildningen. Värdet av ett arbete skall enligt Moderaterna bestämmas utifrån hur en arbetstagares arbetsinsats, kompetens, engagemang och resultat i arbetet värderas på arbetsmarknaden. Myten om att det genom ett användande av objektiva faktorer går att fastställa ett arbetes värde bör en gång för alla avlivas.

EG-rätten anges som skäl till flera av de förslag som nu presenteras. Förutom att detta är frågor som egentligen skulle regleras enbart genom nationell lagstiftning enligt den s.k. subsidiaritetsprincipen, går regeringen för långt i sitt nit att leva upp till vad som uppfattas vara innehållet i EG-rätten. Svensk civilrätt hämtar redan i dag sitt diskrimineringsbegrepp från EG-rätten, och de svenska reglerna innebär ett väl så starkt skydd som det som föreskrivs där.

Mot bakgrund av det anförda yrkar Moderaterna avslag på propositionen (yrk.1).

Även Elizabeth Nyström (m) har i motion A22 yrkat avslag på propositionen med hänvisning till att ytterligare lagreglering och ökad byråkrati inte är den väg man skall gå för att komma till rätta med diskriminering på grund av kön.

Som kommer att framgå nedan ställer sig utskottet bakom de förslag till ändringar i jämställdhetslagen och i lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet som läggs fram i propositionen. Utskottet vill emellertid redan här bemöta några av de åsikter som Moderaterna framför till stöd för sitt yrkande om avslag på propositionen.

Utskottet noterar med viss förvåning att Moderaterna i sin motion tycks ifrågasätta det faktum att det finns oförklarade skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män. Som utskottet nedan återkommer till framgår det av såväl propositionen som tidigare kartläggningar att det torde stå utom allt rimligt tvivel att det alljämt finns oförklarade löneskillnader. För utskottet leder den insikten till övertygelsen om att det behövs en stark jämställdhetslag för att bekämpa existerande lönediskriminering.

I fråga om de förslag som är hänförliga till diskrimineringsförbuden kan utskottet bara konstatera att det finns delar av den nuvarande jämställdhetslagen som innebär ett sämre skydd mot diskriminering än vad EG-rätten föreskriver. De förslag som läggs fram innebär också i allt väsentligt att jämställdhetslagen ändras så att den skall överensstämma med EG-rätten, något som Sverige är skyldigt att göra.

De invändningar som riktas mot förslaget om lönekartläggning verkar bygga på uppfattningen att lönekartläggning inte är någon lämplig metod i arbetet med dessa frågor eftersom den bestämmelse som infördes 1994 inte haft någon genomgripande inverkan på kvinnors och mäns löner. Därför skulle det inte heller finnas något behov av att införa nya regler. Det tycks också finnas en rädsla för att de föreslagna åtgärderna skulle leda till mer byråkrati och ökade kostnader för enskilda arbetsgivare.

Som utskottet återkommer till i avsnitt 7 är en av grunderna för de nu föreslagna reglerna att 1994 års kartlägningsbestämmelse inte har fått den effekt som var avsedd, nämligen att klargöra om det finns osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män på en arbetsplats. De nu föreslagna reglerna innebär därför i princip inte att arbetsgivarna åläggs att göra mer än vad de redan i dag borde göra. Snarare handlar det om att ge tydligare anvisningar om vilka åtgärder som skall vidtas och vad resultatet av kartlägningsarbetet skall vara.

Utskottet finner det svårt att förstå påståendet att det skulle strida mot grundläggande principer för en rättsstat att en arbetsgivare, som ett resultat av kartlägningsbestämmelserna, kan bli stämd och i en process åläggas att betala skadestånd till en anställd som är diskriminerad. Redan i dag följer ju av likalöneprincipen, som återfinns i 18 § jämställdhetslagen, att lika lön skall betalas för lika och likvärdigt arbete. Bestämmelserna rörande lönekartläggningen påverkar inte tillämpningen av förbudet mot diskriminering. Utskottet vill dock redan här framhålla att avsikten med lönekartläggningen inte i första hand är att enskilda fall av diskriminering skall upptäckas, även om så kan ske i vissa fall, utan att undersöka om det finns strukturella brister när lön och andra anställningsvillkor bestäms för arbetstagare med olika könstillhörighet.

Sammanfattningsvis finner utskottet ingen grund för den kritik som Moderaterna riktar mot regeringens förslag. Yrkandet i motion A24 (yrk. 1) om avslag på propositionen bör därför avslås liksom motion A22.

Lag eller andra åtgärder

Motioner

I motion A24 framhåller *Moderaterna* att statistik från Statistiska centralbyrån visar att löneskillnaderna mellan kvinnor och män består. Statistiken visar också att den svenska arbetsmarknaden är starkt könssegregerad. De kvinnodominerade yrkena, i huvudsak inom den offentliga sektorn, saknar en väl fungerande arbetsmarknad, vilket i sin tur leder till en lägre värdering än av de mansdominerade yrkena. Statistiken visar också, vid en jämförelse mellan de tio mest mans- respektive kvinnodominerade yrkesgrupperna, att löneskillnaderna mellan kvinnor och män snarare har sin grund i yrkesval än i diskriminering. Åtgärder bör därför vidtas för att utsätta de kvinnodominerade yrkena för konkurrens, och därigenom öka värdet av dessa, samt för att minska de könsbundna yrkesvalen (yrk. 2 och 3).

Kristdemokraterna anför i motion A23 att grunden för ett framgångsrikt jämställdhetsarbete är alla människors lika värde. Jämställdhet är således inte en kvinnofråga utan en fråga om mänskliga fri- och rättigheter. Målet är att alla människor skall ges lika villkor, både formellt och informellt, för att kunna förverkliga sina liv. Varken kvinnor eller män skall diskrimineras på grund av sitt kön. De skall ha lika värde och status. Det måste vara en huvuduppgift för varje demokratiskt samhälle att undanröja de strukturer, juridiska hinder och traditionella föreställningar som försvårar och förhindrar jämställdhet mellan könen.

Regeringen har nu, liksom så ofta förr, valt att använda sig av lagstiftning för att komma vidare i jämställdhetsarbetet. Lagstiftning är ett uttryck för konkret handlingskraft, men är det verkligen den effektivaste vägen? Är lagar det bästa sättet att påverka och ändra människors attityder?

Jämställdhetslagen har varit i kraft i 20 år. Trots att lagen har ändrats vid flera tillfällen har inte mycket hänt. Arbetsmarknaden är fortfarande starkt könssegregerad. Statistik från SCB tyder snarast på att löneskillnaderna mellan kvinnor och män har ökat under åren 1996 till 1998. Historien visar därför att lagstiftning inte har varit en särskilt effektiv metod för att få många delaktiga i jämställdhetsarbetet, och risken är uppenbar att ytterligare krav på handlingsplaner m.m. inte kommer att leda till mer jämställda arbetsplatser eller lika löner för likvärdigt arbete. Kristdemokraterna menar att jämställdhetsarbetet sker bättre ”med morot än med piska”. Arbetet bör i stället riktas in på att förmå parterna på lokal nivå till ett aktivt och engagerat samarbete kring jämställdhetsfrågorna (yrk. 1).

Kristdemokraterna anser i motion A804 (yrk. 10) att JämO i högre grad bör prioritera och intensifiera det konkreta arbetet med att få bort inte sakligt grundade löneskillnader från svenskt arbetsliv. Om det visar sig att dagens

Utskottet

Som Moderaterna påpekar är den svenska arbetsmarknaden kraftigt könsuppdelad och mansdominerade yrken har i allmänhet högre lön än kvinnodominerade yrken. Utskottet delar Moderaternas ståndpunkt att det är viktigt att få fler kvinnor inom de mansdominerade yrkena och vice versa. Inom en rad olika politikområden pågår också arbete med att bryta könssegregeringen. Utskottet har bl.a. i betänkande 1999/2000:AU6 redovisat ett flertal sådana projekt m.m. Utskottet kan därför inte se att det finns skäl för riksdagen att ta initiativ till ytterligare åtgärder. Motion A24 (yrk. 2) avstyrks därför.

Många av de kvinnodominerade grupper av arbetstagare som har lägre lön än manligt dominerade grupper finns inom den offentliga sektorn. Det innebär inte att kvinnodominerade grupper i privat sektor på något sätt skulle befinna sig i en klart bättre situation. Rätten till lika lön för lika och likvärdigt arbete är därmed inte en fråga som kan lösas främst med åtgärder inom konkurrensområdet, som Moderaterna tycks anse.

Rätten till lika lön för lika och likvärdigt arbete är därutöver en rättighet som varje medborgare skall vara tillförsäkrad, oavsett anställningsform och oavsett hos vilken arbetsgivare hon eller han är anställd. Därför anser utskottet att det är angeläget att arbetet mot osakliga löneskillnader intensifieras i såväl privat som offentlig sektor. Motion A24 (yrk. 3) avstyrks.

Ett av de viktigaste skälen för de nu föreslagna bestämmelserna om lönekartläggning m.m. är att den regel som infördes 1994 inte har lett till de effekter som var avsedda. Kartlägningsbestämmelsen i 9 a § har inte gett arbetsmarknadens parter sådana anvisningar och sådant stöd att de i det lokala arbetet har klarat av att tillförsäkra arbetstagarna rätten till lika lön för lika och likvärdigt arbete. Som utskottet återkommer till nedan syftar de nu föreslagna reglerna till att de lokala parterna skall ges tydligare anvisningar om vad målet med deras arbete är och bättre instrument för att kunna uppfylla detta mål. Därigenom underlättas parternas aktivitet och engagemang. Utskottet vill hävda att det är en mänsklig rättighet att inte bli lönediskriminerad. Alla åtgärder som kan förväntas innebära stopp för diskriminering bör därför prövas. De krav som lagen ställer underlättar synliggörandet av lönediskrimineringen. Utskottet är övertygat om att ett sådant synliggörande i sig bidrar till förändrade attityder och värderingar. Syftet är att tydliggöra målet med lönekartläggningen och att tillhandahålla de instrument som är nödvändiga för att undvika lönediskriminering. Utskottet, som inte kan se något realistiskt alternativ till lagstiftning för att åstadkomma detta, avstyrker motion A23 (yrk. 1).

Utskottet anser att det nyss anförda också innebär att det yrkande som Kristdemokraterna framställt i motion A804 (yrk. 10) om skärpning av jämställdhetslagen avseende området lika lön för likvärdigt arbete skall avstyrkas i den mån det inte kan anses tillgodosett genom de förslag som utskottet ställer sig bakom i detta betänkande.

Motioner

I motion A818, väckt under allmänna motionstiden 1999, anför *Vänsterpartiet* att det bör tillsättas en parlamentarisk utredning med uppdrag att, med utgångspunkt i att det rör sig om mänskliga rättigheter, överväga om de fyra lagarna mot diskriminering i arbetslivet bör samordnas (yrk. 1).

Kristdemokraterna anför i motion A23 att partiet redan i samband med riksdagsbehandlingen av 1999 års lagar mot diskriminering hävdade att dessa lagar liksom jämställdhetslagen bör samordnas i en generell diskrimineringslag. Kravet på samordning upprepas (yrk. 3).

Centerpartiet upprepar i motion A220 (yrk. 5), väckt under allmänna motionstiden 1999, den uppfattning som framfördes redan i samband med att 1999 års lagar behandlades att en sammanhållen diskrimineringslagstiftning är att föredra för att ge lagstiftningen en ökad enkelhet och göra den till ett tydligare verktyg för att motverka all form av diskriminering i arbetslivet.

Oavsett om jämställdhetslagen samordnas med övriga diskrimineringslagar eller inte bör regeringen snarast låta göra en översyn av jämställdhetslagen och anpassa den till EG-rätten på samma sätt som skett med de andra lagarna (yrk. 3).

I motion A25 (yrk. 1) hävdar *Centerpartiet* att det bör tillsättas en utredning med uppdrag att utreda en samordning av alla lagar om diskriminering till en enda sammanhållen lag till vilken en ombudsmannafunktion skapas.

I motion A807 (yrk. 8) anser *Folkpartiet* att det bör tillsättas en ny utredning med uppdrag att följa utvecklingen och eventuellt komma med förslag till ytterligare åtgärder. Utredningen bör bl.a. göra en översyn av hur kravet på jämställdhetsplaner efterlevs och överväga om det skall införas sanktioner mot de arbetsgivare som inte lever upp till lagens krav. Respekten för kvinnor är dålig inom svenskt näringsliv varför utredningen även bör se över sådana frågor. Slutligen bör utredningen undersöka olika amerikanska lösningar som t.ex. Equal Employment Opportunity Agent.

Miljöpartiet pekar i motion A819 på att många av de svenska kollektivavtalen innehåller könsdiskriminerande värderingar. Arbetsmarknadens parter tycks tro att ett kollektivavtal i sig utesluter diskriminering. EG-rätten ger emellertid inte kollektivavtal något företräde vid bedömningen av om en viss lön är könsdiskriminerande eller inte. Regeringen bör därför vidta åtgärder för att kollektivavtalen inte skall komma i konflikt med EG-rätten (yrk. 8).

Utskottet

I fyra motioner efterlyses en samordning av jämställdhetslagen och 1999 års lagar mot diskriminering i arbetslivet. I samband med att utskottet behandlade 1999 års lagar mot diskriminering i arbetslivet – 1998/99:AU4 – uttalade utskottet bl.a. följande:

Utskottet har dock förståelse för de synpunkter som förs fram om det önskvärda i att försöka åstadkomma en samordnad diskrimineringslagstiftning. Ett tungt skäl är att en samordnad lagstiftning blir mer överskådlig än

om lagreglerna finns i olika författningar. Det är inte uteslutet att en mer enhetlig lagstiftning ger ett tydligare budskap om att diskriminering inte kan accepteras.

Samtidigt går det inte att bortse från att karaktären hos de olika diskrimineringsgrunderna kan medföra att det behövs speciella regleringar och olika lagtekniska lösningar. Ett exempel på detta finns i de nu framlagda förslagen. Utskottet syftar på den särskilda regeln om stöd- och anpassningsåtgärder i förhållande till funktionshindrade arbetsökande. Även om diskriminering i grunden är ett och samma fenomen, kan den ta sig olika uttryck beroende på vem den riktas mot. Det är inte givet att den skall bemötas på samma sätt oberoende av vilken förklaringen är till varför den förekommer. Även det aktiva arbetet mot diskriminering kan behöva utformas olika vid skilda slag av diskriminering. Utskottet kan här peka på det mångfaldsarbete som föreslås i lagen med åtgärder mot etnisk diskriminering. Lagreglerna motsvarar bara delvis jämställdhetslagens regler om aktiva åtgärder.

I dag är förbuden mot diskriminering i arbetslivet uppdelade i fyra olika lagar. Med hänsyn till vad som nyss anfördes vid utskottets behandling av 1999 års lagar, anser utskottet att frågan om samordning bör avvaktas till dess att de olika lagarna varit i kraft under en så lång tid att det går att utvärdera hur de fungerat i sin nuvarande utformning. I den mån de direktiv angående diskrimineringsförbud som förväntas bli antagna inom ramen för Europeiska unionen föranleder revideringar av gällande rätt finns det anledning att i det sammanhanget också göra en översyn av frågan om en eventuell samordning av diskrimineringslagarna. Utskottet vill dock framhålla att hänsyn har tagits till hur 1999 års lagar utformats i det nu behandlade förslaget om ändringar i jämställdhetslagen. Utskottet avstyrker således motionerna A23 (yrk. 3), A25 (yrk. 1), A220 (yrk. 5) och A818 (yrk. 1).

Folkpartiet anser i motion A807 att det bör tillsättas en ny utredning med uppdrag att bl.a. göra en översyn av hur kravet på jämställdhetsplaner efterlevs och överväga om det skall införas sanktioner mot de arbetsgivare som inte lever upp till lagens krav. Även Centerpartiet anser i motion A220 att det bör tillsättas en utredning med uppgift att se över jämställdhetslagen så att den motsvarar de krav som finns inom EG-rätten.

Utskottet konstaterar att det görs en bred genomgång av jämställdhetslagen i den nu aktuella propositionen och att det läggs förslag både avseende förbudet mot diskriminering – för att nå överensstämmelse med EG-rätten – och de aktiva åtgärderna. Bland dessa förändringar finns det också bestämmelser om uppföljning m.m. Utskottet, som konstaterar att motionerna är väckta under den allmänna motionstiden hösten 1999 och således före de i propositionen presenterade förslagen, finner att motionerna inte bör föranleda någon ytterligare åtgärd. Motionerna A220 (yrk. 3) och A807 (yrk. 8) avstyrks därför.

Miljöpartiet efterfrågar i motion A819 åtgärder för att kollektivavtalen inte skall komma i konflikt med EG-rätten. Som utskottet återkommer till i avsnitt 7, föreslås förändringar av jämställdhetslagen som innebär att bestämmelser införs som har till syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader. En åtgärd som dessa bestämmelser föreskriver är kartläggning och analys av bl.a. innehållet i kollektivtal med avseende på löner och andra anställningsvillkor. Mot den bakgrunden finner utskottet inte att det för

4 Likvärdigt arbete

Propositionen

Det bör i jämställdhetslagen tas in en definition av begreppet *likvärdigt arbete*. Ett arbete är likvärdigt med ett annat arbete om det utifrån en sammantagen bedömning av de krav arbetet ställer samt dess natur kan anses ha lika värde som det andra arbetet. Bedömningen av de krav arbetet ställer skall göras med beaktande av kriterier såsom kunskap och färdigheter, ansvar och ansträngning. Vid bedömningen av arbetets natur skall särskilt arbetsförhållandena beaktas.

Med införandet av definitionen är det inte tänkt att man skall åstadkomma någon förändring i sak i förhållande till den innebörd begreppet har i nuvarande lagstiftning. Avsikten är endast att för parterna klargöra att det är själva arbetet, dess krav och natur, och inte den individ som utför arbetet, som är det centrala i begreppet likvärdigt arbete.

Regleringen sker genom ett nytt stycke i 2 §.

Motioner

Kristdemokraterna anför i motion A804, väckt under allmänna motionstiden 1999, att det är en anständighetsfråga att lika lön skall betalas för likvärdigt arbete. Trots att kvinnor under ett antal år har arbetat aktivt för detta mål har det inte uppnåtts. Ett sätt att lyfta fram och synliggöra kvinnors arbete är könsneutral arbetsvärdering. Fullständig objektivitet går inte att uppnå men arbetsvärderingen gör det möjligt att göra bättre jämförelser. Arbetsdomstolen fann i ett vägledande fall 1995 att den genomförda arbetsvärderingen inte var tillräckligt väl genomförd och ogillade på den grunden talan. Jämställdhetsombudsmannen bör därför ges i uppgift att hitta arbetsvärderingsinstrument som håller vid en rättslig prövning (yrk. 9).

Centerpartiet menar i motion A4 att förutsättningarna för att använda sig av arbetsvärdering som ett instrument för att minska löneklyftorna mellan kvinnor och män måste förbättras. För att arbetsvärderingen skall bli ett effektivt verktyg bör det i jämställdhetslagen skrivas in en definition av vad som menas med arbetsvärdering (yrk. 6).

Desirée Pethrus Engström och Maria Larsson (båda kd) tar i motion A817, väckt under allmänna motionstiden 1999, upp det beklagliga i att kvinnor alltfjämt har svårare än män att nå chefspositioner, trots de framsteg som har gjorts inom jämställdhetsområdet. Kvinnor får inte heller samma lön som män vid likvärdigt arbete. Ett exempel på en sådan lönediskriminering är det s.k. barnmorskemålet. I målet accepterade inte Arbetsdomstolen den metod för arbetsvärdering som JämO presenterade. Att det inte finns någon metod som accepteras för att visa att två arbeten är likvärdiga är beklagligt och måste snarast åtgärdas (yrk. 1).

Att det inte finns någon allmänt accepterad metod för arbetsvärdering är inte tillfredsställande och bör åtgärdas. Det borde gå att ta fram de kriterier som skall ha betydelse för värderingen av olika arbeten. Det borde också vara möjligt att ange en ram för hur dessa kriterier skall vägas mot varandra som kan användas av Arbetsdomstolen som vägledning i framtida lönediskrimineringsmål. Motionärerna anser därför att det bör tillsättas en utredning med uppdrag att utreda arbetsvärdering som metod och redskap i arbetet för att utjämna löneskillnader på grund av kön (yrk. 2).

Utskottet

Jämställdhetslagen bygger bl.a. på principen att lika lön skall betalas för arbeten som är att betrakta som lika eller likvärdiga. Att avgöra vilka arbeten som är att betrakta som lika torde normalt inte medföra några större problem. Vilka arbeten som skall anses likvärdiga har dock visat sig betydligt svårare att avgöra, ett förhållande som med stor sannolikhet påverkat framför allt det lokala arbetet med bedömningen av om löner är osakliga eller inte. Att en definition tas in i lagen, som nu föreslås, innebär att begreppet görs tydligare och att parternas arbete underlättas. Utskottet välkomnar därför förslaget.

Som konstateras i propositionen hämtar begreppet likvärdigt arbete sitt innehåll från EG-rätten. Någon definition av begreppet finns inte där, men EG-domstolen har i en rad domar slagit fast att bedömningen av likvärdigt arbete bygger på en jämförelse utifrån de krav arbetet ställer och dess natur. En svensk definition bör därför anknyta till dessa begrepp. Definitionen bör också vara utformad så att det vid tillämpningen tydligt framgår för parterna att det är arbetet självt, och inte den individ som utför det, som är det som skall bedömas. I propositionen anges att ett arbete *är* (kurs. här) likvärdigt med ett annat arbete om det utifrån en sammantagen bedömning av de krav arbetet ställer samt dess natur kan anses ha lika värde som det andra arbetet. Bedömningen av de krav arbetet ställer skall göras med beaktande av kriterier såsom kunskap och färdigheter, ansvar och ansträngning. Vid bedömningen av arbetets natur skall särskilt arbetsförhållandena beaktas.

Utskottet finner att den föreslagna definitionen väl svarar mot de krav som bör finnas med vid en bedömning av om två arbeten skall anses ha lika värde. Med hänsyn till att jämställdhetslagen i övrigt, när det talas om likvärdiga arbeten, använder sig av orden *betraktas som* likvärdigt, anser utskottet att samma ord även bör användas i definitionen. Härigenom undviks att det skall uppstå några missförstånd om vad som avses. Utskottets förslag till lagtext avseende 2 § framgår av bilaga 2.

Det finns skäl att framhålla att de kriterier som anges i definitionen inte skall anses som uttömmande. Det normala torde i stället vara att dessa delas upp i underkriterier och, när så är påkallat för att kunna bedöma ett visst arbetes svårighetsgrad m.m., kompletteras med eventuella andra bedömningsgrunder som avser kraven i arbetet eller arbetets natur.

I några motioner har det bl.a. framförts krav på att det i lagen skall skrivas in en definition av arbetsvärdering och att det skall utredas hur olika metoder skall tas fram för att värdera arbeten i t.ex. lönediskrimineringsmål. I avsnitt 5.5 nedan, där bevisfrågor vid diskriminering behandlas, konstaterar utskottet

att arbetsvärdering inte utgör något krav vid lönediskrimineringstvister enligt det nu framlagda förslaget. Som anförts ovan har det dessutom i lagförslaget tagits in en definition av vilka kriterier som skall användas vid bedömningen av om två arbeten är att betrakta som likvärdiga. Utskottet finner mot bakgrund därav inte att de angivna motionerna föranleder någon åtgärd. Motion A4 (yrk. 6) A804 (yrk. 9) och A817 (yrk. 1 och 2) avstyrks därför.

5 Förbud mot könsdiskriminering

5.1 Jämställdhetslagens förhållande till de andra lagarna mot diskriminering i arbetslivet

Propositionen

I propositionen konstateras att tre nya lagar mot diskriminering i arbetslivet trädde i kraft för lite drygt ett år sedan. Liksom jämställdhetslagen förbjuder de tre lagarna direkt och indirekt diskriminering i arbetslivet. Utformningen av dessa lagar skiljer sig emellertid i fråga om terminologi och uppbyggnad från hur diskrimineringsförbudet i jämställdhetslagen är uppbyggt.

Den genomförda översynen av jämställdhetslagen har i första hand haft till uppgift att nå överensstämmelse med EG-rätten. Utgångspunkten för jämställdhetslagen liksom för 1999 års lagar är att skyddet avser mänskliga rättigheter. Detta leder av nödvändighet till att skyddsnivån i de olika lagarna skall vara densamma.

En samordning av terminologin och strukturen i de olika lagarna mot diskriminering i arbetslivet medför också att regelsystemet blir mer överskådligt och lättare att tolka, då rättstillämpning avseende var och en av lagarna kommer att få betydelse för tillämpningen av samtliga lagar.

Det finns därför både principiella och praktiska skäl som talar för att jämställdhetslagens skyddsnivå, terminologi och struktur skall, så långt det är möjligt, vara lika den som finns i de andra diskrimineringslagarna.

Utskottet

Utskottet delar de i propositionen framförda synpunkterna, däribland de som berör ökade möjligheter till en framväxt av ett mer enhetligt diskrimineringsbegrepp och en mer homogen rättstillämpning, och instämmer i ställningstagandet att jämställdhetslagen, så långt det är möjligt, skall samordnas med 1999 års lagar mot diskriminering i arbetslivet i fråga om skyddsnivå, struktur och terminologi.

5.2 Direkt diskriminering

Propositionen

Begreppet direkt diskriminering

Förbuden mot direkt respektive indirekt diskriminering bör, som skett i 1999 års lagar, delas upp i två skilda bestämmelser.

Med direkt diskriminering avses att en arbetsgivare behandlar en arbetssökande eller en arbetstagare mindre förmånligt än arbetsgivaren behandlar eller skulle ha behandlat en person av motsatt kön i en likartad situation om missgynnandet har samband med arbetssökandens eller arbetstagarens kön.

Förbudet mot direkt diskriminering skall inte gälla om behandlingen är ett led i strävandena att främja jämställdhet i arbetslivet eller berättigad av hänsyn till ett sådant ideellt eller annat intresse som uppenbarligen inte bör vika för intresset av jämställdhet i arbetslivet.

”Missgynnande behandling”

Med missgynnande avses varje förfarande som innebär skada eller nackdel för en arbetssökande eller arbetstagare. Alla former av beteenden som för den enskilde leder till obehag, faktisk förlust eller liknande är normalt att betrakta som en nackdel. Att inte bli kallad till en anställningsintervju kan innebära en ”mistad chans”. Andra exempel på missgynnanden är att bli förbigången i ett anställningsförfarande eller att inte bli befordrad till en eftersträvad position. Alla former av mobbning och trakasserier utgör också exempel på missgynnanden som kan drabba en enskild. Även underlåtenhet att göra något kan innebära ett missgynnande. Om skillnaderna i behandling kan anses vara endast bagatellartade föreligger emellertid inte något missgynnande i lagens mening.

Missgynnande föreligger oavsett vilken avsikt som arbetsgivaren har haft med åtgärden. Avgörande är i stället vilken effekt som har uppstått.

”Likartad situation”

Frågan om en viss behandling är mindre förmånlig skall bedömas i förhållande till hur en person av annat kön skulle ha behandlats. Det kräver normalt en jämförelse mellan olika personer. För att kunna göra en rättvisande bedömning måste de personer som jämförs befinna sig i en *likartad situation*. Endast när jämförelsepersonerna har förhållanden som motsvarar varandras kan frågan avgöras om någon av dem behandlas mindre förmånligt i något enskilt fall.

Den person som jämförelsen görs med behöver inte vara verklig, utan det kan vara tillräckligt med en hypotetisk (fiktiv) person.

I och med att det införs en enhetlig definition av när direkt diskriminering föreligger tas också begreppet ”bättre sakliga förutsättningar” bort ur lagen som ett rekvisit vid prövningen av om diskriminering skall föreligga i samband med beslut om anställning, befordran eller utbildning för befordran.

”Samband med”

För att ett missgynnande skall kunna utgöra diskriminering krävs att missgynnandet har samband med den missgynnades könstillhörighet. Ett sådant samband är tydligast i de fall där arbetsgivaren har för avsikt att missgynna en person på grund av hans eller hennes kön. Avsikten hos arbetsgivaren spelar emellertid inte någon roll för bedömningen av om diskriminering

föreligger. Det avgörande är nämligen vilken effekt som uppstår. Könstillhörigheten behöver inte vara den viktigaste orsaken till ett handlande utan endast finnas med som en av flera olika faktorer. Detta kan uttryckas som att det inte behöver vara fråga om ett missgynnande *på grund av* könstillhörigheten. Det skall räcka med att missgynnandet *har samband* med könstillhörigheten.

Undantag

Precis som enligt nuvarande lag kan en arbetsgivare ursäkta sitt handlande genom att visa att det är ett led i strävandena att främja jämställdhet i arbetslivet eller är berättigat av hänsyn till ett sådant ideellt eller annat intresse som uppenbarligen inte bör vika för intresset av jämställdhet i arbetslivet.

Det tredje undantaget som finns i dag, där arbetsgivaren kan värja sig genom att visa att ett beslut varken direkt eller indirekt har samband med den missgynnades könstillhörighet (16 § 1), behövs inte längre då detta numera utgör en del av själva förbudsbestämmelsen.

Utskottet

Utskottet konstaterar inledningsvis att vad som i föregående avsnitt anförts om att det bör ske en samordning av 1999 års lagar och jämställdhetslagen i fråga om skyddsnivå, struktur och terminologi medför att nuvarande diskrimineringsförbud i 15 §, som omfattar både direkt och indirekt diskriminering, bör delas upp i två separata bestämmelser på det sätt som föreslagits.

Den som vill förstå omfattningen och räckvidden av den föreslagna bestämmelsen om direkt diskriminering måste därför, förutom att läsa lagrummet (15 §) som reglerar den direkta diskrimineringen, även ta del av det lagrum (17 §) som anger när förbudet gäller. Av betydelse för förståelsen är också kommentaren till bevisregeln.

Direkt diskriminering föreslås föreligga när en arbetsgivare behandlar en arbetssökande eller en arbetstagare mindre förmånligt än arbetsgivaren behandlar eller skulle ha behandlat en person av motsatt kön i en likartad situation, om inte arbetsgivaren visar att missgynnandet saknar samband med arbetssökandens eller arbetstagarens könstillhörighet (15 § första stycket).

”Missgynnande behandling”

Av 15 § framgår att med missgynnande avses fall där någon behandlas mindre förmånligt än någon annan. I propositionen anges att det skall röra sig om situationer där en arbetstagare försätts i ett sämre läge eller där en behandling kan sägas medföra en skada eller nackdel för henne eller honom. I detta avseende åsyftas inte någon skillnad i förhållande till vad som gäller redan i dag. Allt som typiskt sett är förenat med faktisk förlust, obehag eller liknande bör vara att se som ett missgynnande. Allt från att få lägre lön eller inte få tillgång till förmåner av olika slag, till att inte erbjudas samma möjligheter till kompetensutveckling etc. utgör exempel på missgynnanden. För en arbetssökande kan det, som nämns i propositionen, innebära ett missgyn-

nande att inte bli kallad till en anställningsintervju. Andra exempel är olika former av trakasserier eller mobbning.

Det är viktigt att påpeka att det inte spelar någon roll vilken avsikten med ett visst handlande var för bedömningen av om ett missgynnande föreligger i det enskilda fallet eller inte. Avgörande är i stället, som nämnts ovan, vilken effekt handlandet medfört. Utskottet vill dock framhålla att handlingar som är mindre förmånliga, oavsett syftet med dem, inte omfattas av förbudet om skillnaderna är att anse som bagatellartade. Sådana skillnader i behandling utgör därför inte ett missgynnande i lagens mening. Med hänsyn till den stora variation av situationer som det kan bli fråga om får det bli en uppgift för rättstillämpningen att dra gränsen mellan missgynnanden som omfattas av förbudet och sådana som faller utanför därför att de får anses bagatellartade.

"Likartad situation"

Själva kärnan i diskrimineringsförbudet är att förhindra att kvinnor och män behandlas olika. För att kunna bedöma om ett konstaterat missgynnande beror på diskriminering måste någon form av jämförelse göras. Normalt görs en jämförelse mellan hur olika personer faktiskt behandlas. För att en sådan jämförelse skall leda till ett användbart och rättvist resultat, krävs emellertid att personerna befinner sig i en *likartad situation*.

Begreppet likartad situation är därför ett centralt begrepp i diskrimineringsförbudet, eftersom det avgör den yttre ramen för vilka jämförelser som kan ha betydelse vid tillämpningen av lagen. Det som kan bli aktuellt att jämföra är t.ex. två personers förutsättningar för att utföra ett visst arbete eller hur svårighetsgraden i två arbeten förhåller sig till varandra.

Vilka faktorer som är avgörande för bedömningen av om två personer befinner sig i en likartad situation är beroende på de omständigheter som råder i det aktuella fallet. Samma omständigheter har t.ex. inte betydelse vid bedömningen av två arbetssökande under ett anställningsförfarande som vid bedömningen av om två arbetstagare har arbeten som är att betrakta som lika eller likvärdiga.

När det gäller t.ex. ett anställningsförfarande är det som i första hand är avgörande vilka meriter de sökande kan ha i fråga om utbildning, erfarenhet och personlig lämplighet. Den som har klart sämre meriter etc. än övriga sökande befinner sig inte i en likartad situation och kan därför inte heller bli diskriminerad om han eller hon inte får anställningen. En sökande som inte har tillräckliga meriter för att slutligen, i konkurrens med andra sökande, kunna få anställningen i fråga kan mycket väl ha sådana meriter att hon eller han bör kallas till intervju. Det sistnämnda visar att skillnader i bedömningen av vilka omständigheter som är av betydelse är beroende av i vilket stadium en beslutsprocess befinner sig. Det är inte samma överväganden i ett inledande skede av ett anställningsförfarande, där det enbart finns ansökningshandlingar som stöd för om det föreligger några avgörande skillnader mellan olika arbetssökande, som längre fram då mer omfattande kunskaper har kunnat erhållas om de sökande, t.ex. genom intervjuer och inhämtande av referenser.

I propositionen anges, som ett exempel, att personer som har arbeten som är att betrakta som lika eller likvärdiga automatiskt skall anses befinna sig i en likartad situation, detta oavsett om jämförelsen sker med en faktisk eller hypotetisk jämförelseperson. I dessa fall skall det inte behövas något ytterligare krav på att arbetsförhållandena i övrigt eller de villkor under vilka arbetet utförs skall vara likartade.

Utskottet vill i detta sammanhang speciellt betona att det förhållandet att jämställdhetslagens diskrimineringsförbud, när det gäller sådan diskriminering som består i tillämpning av löne- eller andra anställningsvillkor, tar sikte på arbeten som är att betrakta som lika eller likvärdiga, skall ses som en erinran om att den svenska lagen anknyter till EG-rätten. Utskottet ansluter sig till att en likartad situation, när det gäller löne- och anställningsvillkor, skall anses föreligga när de jämförda arbetena är att betrakta som lika eller likvärdiga.

Att nuvarande bestämmelser om förbud mot diskriminering (15–20 §§) ersätts med en enhetlig bestämmelse för när direkt diskriminering föreligger, där det centrala begreppet är *likartad situation*, för samtidigt med sig att begreppet ”bättre sakliga förutsättningar” inte längre får någon självständig betydelse för bedömningen av diskriminering vad avser anställning m.m.

I propositionen anförs flera skäl varför begreppet ”bättre sakliga förutsättningar” bör tas bort. Ett är kravet att jämställdhetslagens diskrimineringsförbud inte får innebära ett sämre skydd för den enskilde än EG-rätten. Enligt det s.k. bevisbördedirektivet har den som anser sig diskriminerad att lägga fram fakta som ger anledning anta att könsdiskriminering har förekommit. Detta medför att det i EG-rätten inte finns några begränsningar för vilka omständigheter (fakta) som skall kunna åberopas till stöd för en diskrimineringsstalan. Detta innebär att ett krav på att käranden i en process skall styrka bättre sakliga förutsättningar för att det över huvud taget skall vara fråga om diskriminering inte kan anses förenligt med EG-rätten.

Utskottet kommer också till slutsatsen att bevisbördedirektivet medför att begreppet ”bättre sakliga förutsättningar” bör utmönstras ur jämställdhetslagens bestämmelser om förbud mot diskriminering.

Frågan om jämförelseperson

I dag kräver jämställdhetslagen, utom i fall av uppsägning, omplacering och liknande, att det görs en jämförelse mellan två personer, arbetssökande eller anställda på samma arbetsplats, för att diskriminering skall kunna konstateras. Detta medför, i de fall där det inte finns någon sådan jämförelseperson, att inte ens det mest uppenbara fall av diskriminering omfattas av lagen. Om lagen tillät en jämförelse med en hypotetisk (fiktiv) person, skulle även sådana fall som det nyss nämnda kunna angripas med stöd av lagen.

Diskrimineringsförbudet måste som sagts lägst motsvara de krav som EG-rätten uppställer. Å ena sidan ger varken de direktiv som behandlar diskriminering på grund av kön eller EG-domstolens avgöranden något uttryckligt stöd för att det skulle finnas ett krav på att det måste ske en jämförelse med en faktisk person. Å andra sidan ger inte dessa källor något uttryckligt stöd för att hypotetiska jämförelsepersoner skulle tillåtas i EG-rätten. Utskottet

anser dock att det går att dra den slutsatsen att EG-rätten inte innehåller något förbud mot att, i de fall där det saknas faktiska jämförelsepersoner, använda sig av en hypotetisk jämförelseperson. Mot den bakgrunden, och då EG-rätten tillåter att medlemsstaterna inför regler som ger ett mer omfattande skydd mot diskriminering än EG-rätten, delar utskottet regeringens bedömning att det bör införas en möjlighet att använda sig av en hypotetisk jämförelseperson.

Nuvarande regler som inte tillåter en hypotetisk jämförelse innebär t.ex. att en ensam arbetssökande som nekas anställning på grund av sin könstillhörighet inte får någon hjälp av diskrimineringsförbudet, eftersom det inte finns någon faktisk person som det kan göras en jämförelse med. Ett sådant handlande är stötande, och utskottet anser, i likhet med regeringen, att det inte är acceptabelt att en sådan situation faller utanför lagens tillämpning. Utskottet vill särskilt framhålla att diskrimineringsförbudet i princip bör vara utformat så att det träffar alla förfaranden där otillbörlig hänsyn tas till en persons könstillhörighet.

För att en ny lagstiftning mot diskriminering skall uppfylla samma krav som 1999 års lagar och för att den enskilde skall erbjudas ett reellt och verkligt skydd, är det därför nödvändigt att alla situationer där någon missgynnas till följd av sin könstillhörighet kan angripas med hjälp av lagen. Förutom i det nyss nämnda exemplet bör en hypotetisk jämförelse kunna göras i fall där en arbetsgivare organiserar om sin verksamhet på ett sådant sätt att tänkbara jämförelsepersoner inte längre finns kvar på samma arbetsplats. Att det i många fall kan vara svårare att nå framgång i tvister liknande de nyss nämnda än i de fall då det finns faktiska jämförelsepersoner, är inte ett skäl att utesluta en sådan möjlighet. Den föreslagna bestämmelsen har, för att täcka de nu nämnda situationerna, utformats så att den omfattar alla situationer där en person av motsatt kön "skulle ha" behandlats annorlunda. Utskottet, som anser att en sådan bestämmelse skall införas, vill dock framhålla att de situationer som i första hand avses är sådana som på ett påtagligt sätt avviker från vad som är normalt för arbetsplatsen i fråga eller inom branschen i stort. Den närmare omfattningen av förbudet får det ankomma på rättstillämpningen att klarlägga.

Orsakssambandet

Enligt nuvarande jämställdhetslag är det i vissa fall av diskriminering avgörande för om diskriminering föreligger om en arbetsgivare handlat på ett visst sätt *på grund av* en arbetssökandes eller arbetstagares könstillhörighet. I andra bestämmelser har förbudet konstruerats som s.k. presumtionsregler, där käranden skall styrka vissa, i respektive lagrum angivna, faktiska förhållanden för att diskriminering skall presumeras (antas) föreligga.

Som utskottet konstaterade i samband med att 1999 års lagar behandlades – 1998/99:AU4 – utmärks beslut i anställningssammanhang och i anställningsförhållanden i allmänhet av en stor komplexitet med hänsynstagande av vitt skilda slag, alltifrån det företagsekonomiskt strikt rationella till sådant som brukar benämnas personkemi, social kompetens m.m. Det måste därför många gånger vara svårt, för att inte säga omöjligt, att skilja ut vad som

faktiskt varit avgörande för ett visst beslut. Mot den bakgrunden är det logiskt att bygga diskrimineringsförbudet på förutsättningen att det kan finnas ett antal orsaker bakom arbetsgivarens handlande.

Det nu föreliggande lagförslaget bygger, liksom det s.k. bevisbördedirektivet och 1999 års lagar, på att könstillhörigheten finns med som en av flera olika faktorer som påverkat arbetsgivarens handlande. Därvid behöver könstillhörigheten inte vara den faktor som har haft den avgörande betydelsen för beslutet. Det är tillräckligt att den funnits med som en av orsakerna. Detta uttrycks på så sätt att det skall finnas ett *samband* mellan arbetsgivarens handlande och könstillhörigheten hos den missgynnade.

Utskottet vill framhålla att den föreslagna förändringen att det inte längre skall behöva konstateras att en arbetsgivare missgynnade en arbetssökande eller arbetstagarare *på grund av* dennes könstillhörighet, utgör en mycket välkommen förstärkning av förbudet mot könsdiskriminering. Samtidigt innebär det att alla former av diskriminering i arbetslivet behandlas lika i detta avseende. Det är emellertid viktigt att understryka att de nu behandlade bestämmelserna inte innebär någon principiell inskränkning i en arbetsgivares rätt att bestämma vem av två likvärdiga arbetssökande som han vill anställa.

Undantag

Samma undantag som finns i dag föreslås gälla även i fortsättningen. Det innebär att det alltså skall vara tillåtet för en arbetsgivare att, som en förklaring till sitt handlande, visa att det är ett led i strävandena att främja jämställdhet i arbetslivet eller att det är berättigat av hänsyn till ett sådant ideellt eller annat särskilt intresse som inte bör vika för intresset av jämställdhet i arbetslivet. Det innebär att äldre förarbetsuttalanden och den praxis som har utvecklats alltså har giltighet.

Det undantag som i dag finns i 16 § andra stycket 1, och som avser en arbetsgivares möjlighet att visa att handlandet inte har samband med kön, bör upphöra som en följd av hur den föreslagna förbudsbestämmelsen är utformad.

Regeringsförslaget skiljer sig emellertid på en viktig punkt från vad som gäller i dag. Som förslaget är utformat skall en arbetsgivare även i mål om lönediskriminering kunna förklara sitt handlande med att det är ett led i strävandena att främja jämställdhet i arbetslivet. Utskottet ställer sig mycket tveksamt till om detta är en särskilt lämplig lösning.

Grunden för förbudet mot lönediskriminering är att arbetstagarare som har arbeten som är att betrakta som lika eller likvärdiga skall ha samma lön. En skillnad i lön godtas endast om den kan förklaras med sakliga från kön oberoende skäl. Mot den bakgrunden finner utskottet att det nu angivna undantaget inte bör omfatta lönesituationen. För tydlighetens skull bör denna skillnad framgå direkt av lagen. Utskottets förslag till lagtext avseende 15 § framgår av bilaga 2.

En annan formell skillnad i regeringsförslaget i förhållande till nuvarande lag är att undantagsbestämmelserna, på motsvarande sätt som enligt 1999 års lagar, tillämpas först efter det att det har konstaterats att det föreligger ett fall av diskriminering. I den föreslagna lagtexten uttrycks det så att förbudet i

dessa fall inte gäller. De nuvarande reglerna innebär i stället att arbetsgivaren får en möjlighet att bryta presumtionen för diskriminering. Om arbetsgivaren lyckas med detta anses diskriminering över huvud taget inte föreligga. Även om förändringen av lagen i detta avseende inte innebär någon reell skillnad i förhållande till dagens regler, anser utskottet att det kan ha en preventiv effekt att det verkligen konstateras att ett visst beteende i sig innebär diskriminering, men att det i det aktuella fallet finns ett annat mer skyddsvärt intresse som utgör skäl att medge undantag från förbudet.

Sammanfattningsvis ställer sig utskottet således bakom förslaget utom vad avser möjligheten till positiv särbehandling vid lönediskriminering. Denna inskränkning bör, som nämnts, för tydlighetens skull framgå direkt av lagtexten.

5.3 Indirekt diskriminering

Propositionen

Till skillnad från dagens lag bör det, för att underlätta förståelsen av och öka tydligheten av lagen, införas en definition av indirekt diskriminering. Med indirekt diskriminering skall avses att en arbetssökande eller en arbetstagare missgynnas genom att arbetsgivaren tillämpar en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som i praktiken särskilt missgynnar personer av det ena könet, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet är lämpligt och nödvändigt och kan motiveras med objektiva faktorer som inte har samband med personens kön.

”Missgynnande”

Missgynnandet består i att arbetsgivaren tillämpar en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som i praktiken medför att personer av det ena könet missgynnas. Missgynnandet visar sig genom att de personerna jämfört med andra har svårare att uppfylla kriteriet eller bestämmelsen eller att förfaringsättet leder till en negativ effekt för dem.

Jämförelsen

Ett kriterium, en bestämmelse eller ett förfaringsätt kan endast innebära ett missgynnande om personer av det ena könet *särskilt* missgynnas. Det som är avgörande är hur stor del av de grupper som jämförs som kan uppfylla respektive inte uppfylla de uppställda kraven. Det är de faktiska förhållandena som skall bedömas, inte vad som kan vara teoretiskt möjligt. Endast om en mycket större andel av det ena könet än av det andra drabbas kan det komma i fråga att säga att gruppen har missgynnats särskilt. Vid denna bedömning skall det inte gå att använda sig av en hypotetisk jämförelseperson.

Om en arbetsgivare kan visa att det kriterium eller förfaringssätt som tillämpats är både lämpligt eller nödvändigt och kan motiveras med objektiva faktorer som inte har samband med kön utgör handlandet inte en överträdelse av diskrimineringsförbudet. Denna bedömning är den s.k. intresseavvägningen.

Utskottet

Som anförts ovan (avsnitt 5.2) anser utskottet att förbuden mot direkt respektive indirekt diskriminering bör delas upp i var sin bestämmelse för att en bättre överensstämmelse med 1999 års lagar skall nås.

Den föreslagna bestämmelsen innebär, till skillnad från i dag, att det i lagtexten anges vad som avses med indirekt diskriminering. Utskottet noterar att förslaget inte är tänkt att medföra någon förändring i sak i förhållande till det gällande förbudet mot indirekt diskriminering, ett förbud som hämtar sitt innehåll från EG-rätten. Som regeringen konstaterar är förbudet mot indirekt diskriminering inte helt lättillgängligt. Att låta förbudet framgå direkt av lagtexten kan därför antas ha ett klart informativt värde för parterna i deras arbete med dessa frågor. Utskottet ställer sig därför positivt till förslaget, och anser att det är bra att förbudet anknyter till hur indirekt diskriminering definieras i EG-rätten.

Innehållet i den föreslagna regeln om indirekt diskriminering framgår av den nyss gjorda genomgången av propositionen.

Missgynnande

Men missgynnande vid indirekt diskriminering avses liksom vid direkt diskriminering alla former av faktiska förluster, såsom lägre lön, sämre villkor för pension etc.

Jämförelsen

För att det skall vara fråga om diskriminering krävs att handlingssättet *särskilt* missgynnar personer av det ena könet. För att kunna se om så är fallet måste det göras en jämförelse. Jämförelsen skall omfatta både andelen kvinnor respektive män som kan, eller inte kan, uppfylla de krav som ställs. Endast om en betydligt större andel av kvinnorna eller männen inte kan uppfylla de krav som ställs kan det anses att någon av grupperna är särskilt missgynnad på det sätt som avses i lagen.

Enligt vad EG-domstolen har uttalat ankommer det på de nationella domstolarna att i det enskilda fallet avgöra om en bestämmelse drabbar betydligt fler kvinnor än män. Det är emellertid viktigt att framhålla att det måste ske en faktisk jämförelse mellan kvinnor respektive män på den aktuella arbetsplatsen. Det går således inte att använda sig av hypotetiska jämförelser för att konstatera om fler personer av ett visst kön drabbas av en viss bestämmelse.

EG-rättens förbud mot indirekt diskriminering är inte absolut. En arbetsgivare kan i ett enskilt fall ha rätt att tillämpa en bestämmelse, kriterium eller ett förfaringsätt trots att det har en negativ effekt för personer av visst kön. Förutsättningen är att arbetsgivaren kan visa att åtgärden är lämplig och nödvändig och kan motiveras med objektiva faktorer som inte har samband med personernas kön. Detta är innebörden av den s.k. intresseavvägningen.

I propositionen anges att intresseavvägningen, på motsvarande sätt som enligt 1999 års lagar, bör innebära att en bestämmelse etc. prövas utifrån arbetsgivarens verksamhetsbehov. Därutöver godtas fall när en arbetsgivare tillämpar nationellt bestämda regler som är avsedda att tillgodose viktiga samhälleliga mål inom ramen för ett lands social- eller sysselsättningspolitik. Utskottet vill dock erinra om att den vidtagna åtgärden måste vara både adekvat och nödvändig, dvs. målet skall inte gå att uppnå på ett annat mer könsneutralt sätt.

5.4 När förbuden gäller

Propositionen

De situationer i vilka förbudet mot diskriminering gäller bör regleras i en särskild bestämmelse. Förbudet föreslås också bli utvidgat till att omfatta hela rekryteringsförfarandet och gälla oavsett om det fattas något anställningsbeslut eller inte. Förbudet gäller när arbetsgivaren beslutar i en anställningsfråga, tar ut arbetssökande till anställningsintervju eller vidtar annan åtgärd under anställningsförfarandet, beslutar om befordran eller tar ut arbetstagare för utbildning för befordran, tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor för arbeten som är att betrakta som lika eller likvärdiga, leder och fördelar arbetet, eller säger upp, avskedar, permitterar eller vidtar annan ingripande åtgärd mot en arbetstagare.

Utskottet

Nuvarande lag är begränsad till arbetsgivarens beslut om att anställa en arbetssökande och beslut som fattas under en pågående anställning. Beslut eller andra åtgärder under ett anställningsförfarande rörande en arbetssökande eller beslut om att avbryta ett pågående anställningsförfarande omfattas inte av lagen. Detta gäller oavsett vilket samband ett sådant beslut kan ha haft med könstillhörigheten hos en eller flera arbetssökande.

Som anförs i propositionen innebär en utvidgning av diskrimineringsförbudet till att omfatta samtliga beslut under ett anställningsförfarande och beslut att inte fullfölja ett påbörjat anställningsförfarande ett utökat administrativt och rättsligt ansvar för arbetsgivaren. Mot detta skall ställas att det finns stor anledning att misstänka att det finns arbetsgivare som på ett tidigt stadium väljer bort personer med "fel" könstillhörighet eller konsekvent avvisar sådana sökande eller eventuellt väljer att inte anställa någon alls. Utskottet anser att skälen för en utvidgning av förbudet väger klart tyngre än de skäl som talar mot.

I övrigt har förbudet samma omfattning som enligt nuvarande lag. Det gäller alltså när arbetsgivaren befordrar eller tar ut en arbetstagare till utbildning för befordran, tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor för arbeten som är att betrakta som lika eller likvärdiga, leder och fördelar arbetet, eller säger upp, avskedar, permitterar eller vidtar annan ingripande åtgärd mot en arbetstagare.

Närmare om skyddet för arbetssökande

En av de mest betydelsefulla förändringarna som föreslås är att diskrimineringsförbudet skall utsträckas till att omfatta hela rekryteringsförfarandet, i stället för som i dag enbart själva anställningsbeslutet. Förändringen markeras i lagtexten på så sätt att förbudet gäller när arbetsgivaren ”tar ut en arbetssökande till anställningsintervju eller vidtar annan åtgärd under anställningsförfarandet”. Till skillnad från i dag kommer således arbetsgivarens handlande under själva rekryteringsförfarandet att få en självständig betydelse.

Att diskrimineringsförbudet utvidgas till att omfatta hela rekryteringsförfarandet kan antas få stor betydelse för enskilda personers möjligheter att angripa en arbetsgivares diskriminerande handlingssätt. Det finns stor anledning att misstänka att en betydande del av den ”diskriminering” som i dag förekommer i samband med anställningar sker under själva rekryteringsförfarandet genom att inte önskade personer sorteras bort redan innan kallelse sker till intervjuer m.m. Att enskilda väljs bort redan på det stadiet innebär samtidigt att de har mycket svårt att med framgång angripa själva anställningsbeslutet. Utskottet ser därför mycket positivt på den föreslagna förändringen som är ett välkommet tillskott i arbetet mot diskriminering.

Även situationer där arbetsgivare väljer att avstå från att fullfölja ett anställningsförfarande kommer att omfattas av den nya bestämmelsen, vilket medför att en ensam arbetssökande som inte anställs kan stödja sig på diskrimineringsförbudet när det är antagligt att arbetsgivarens beslut har samband med arbetssökandens könstillhörighet. Den föreslagna bestämmelsen omfattar alltså arbetssökande under hela anställningsförfarandet.

Utskottet vill här särskilt påminna om att den nu föreslagna utvidgningen av diskrimineringsförbudet i princip inte innebär någon inskränkning i arbetsgivarens rätt att avgöra om han alls skall anställa eller vem av flera likvärdiga sökande han skall anställa. Det viktiga är att hans beslut inte har samband med arbetssökandens könstillhörighet.

Närmare om skyddet för arbetstagare, platsannonser m.m.

I dag omfattas inte uttalanden i platsannonser eller liknande av diskrimineringsförbudet. Någon förändring i detta hänseende är inte heller avsedd med den nya regeln. Diskrimineringsförbudet tar endast sikte på arbetssökande och arbetstagare. Det kan i detta sammanhang också erinras om att inte heller 1999 års lagar omfattar annonser m.m.

Utskottet vill särskilt erinra om att den omständigheten att en arbetsgivare i en platsannons anger att endast sökande av visst kön är välkomna inte på

något sätt hindrar personer av det motsatta könet att söka tjänsten. När en person av det inte efterfrågade könet väl är arbetsökande är diskrimineringsförbudet fullt ut tillämpligt.

En annan sak är att utformningen av platsannonser och liknande kan bli föremål för granskning och eventuella åtgärder inom ramen för de aktiva åtgärderna. Likaså kan uppgifter i platsannonser och uttalanden från en arbetsgivare ha betydelse för bedömningen av om arbetsgivaren har haft ett diskriminerande syfte med sitt handlande, vilket bl.a. kan vara av betydelse vid bestämmandet av skadeståndets storlek.

En följd av att de nuvarande bestämmelserna i 15–20 §§ ersätts med en enda bestämmelse som beskriver vad förbudet mot direkt beskrivning innebär och en annan som anger när förbuden gäller är att det inte längre av lagtexten kommer att framgå att det i samband med arbetsledningsbeslut krävs att arbetstagaren blivit ”påtagligt oförmånligt behandlad” för att det skall vara fråga om diskriminering i lagens mening. Någon ändring i sak är emellertid inte avsedd. Detsamma gäller det förhållandet att det inte längre kommer att direkt anges, som i nuvarande 20 §, att diskrimineringsförbudet även gäller vid omplacering.

Närmare om skyddet vid tillämpning av löne- och anställningsvillkor

En person kan vara diskriminerad avseende lön eller andra anställningsvillkor endast om hon eller han utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt med det arbete som den person – faktisk eller hypotetisk – utför med vilken jämförelsen görs. Eftersom diskrimineringsförbudet i denna del är begränsat till dessa fall delar utskottet regeringens slutsats att det bör framgå redan av lagtexten. Uttrycket ”betraktas som likvärdigt” har därvid samma innebörd som i 2 §. Att två arbetstagare utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt innebär därmed också att de automatiskt befinner sig i en sådan likartad situation som diskrimineringsförbudet förutsätter.

Med *lön* avses alla former av ersättningar och förmåner av olika slag som en arbetstagare direkt eller indirekt får av arbetsgivaren på grund av anställningen. Det har ingen betydelse när förmånen kommer den anställde till del, även framtida ersättningar omfattas av begreppet.

5.5 Bevisfrågor

Propositionen

Nuvarande presumptions- och bevisregler avskaffas och ersätts med en enhetlig bevisregel enligt vilken det ankommer på den som anser sig diskriminerad att lägga fram fakta som ger anledning att anta att det förekommit diskriminering, varefter bevisbördan övergår på arbetsgivaren som har att visa att missgynnandet inte har samband med könstillhörighet.

Nuvarande presumtions- och bevisregler som tillämpas i fråga om diskriminering i samband med anställning och lön fungerar inte på ett tillfredsställande sätt. I anställningsfallen, när talan grundas på 17 §, kan det vara svårt att göra sannolikt att arbetsgivarens handlande beror på sökandens könstillhörighet. En bidragande orsak är det faktum att utvecklingen har gått mot alltmer individuella bedömningar av sökandenas personliga egenskaper. Alltmer sällan sker bedömningen utifrån formella meriter m.m., vilket gör det nästan omöjligt att visa vilka skäl som varit avgörande för arbetsgivarens handlande i det aktuella fallet. I lönediskrimineringsmålen skall arbetstagarerna enligt nuvarande bestämmelse styrka att det egna arbetet är att betrakta som lika eller likvärdigt med det arbete som utförs av den person som jämförelsen sker med. Det s.k. barnmorskemålet är ett illustrativt exempel på vilka problem ett sådant beviskrav innebär och vilka omfattande resurser som krävs för att genomföra arbetsvärderingar m.m.

En bevisregel som den nu föreslagna, som innebär att det inte i något fall ankommer på arbetssökanden att bevisa vilket syfte arbetsgivaren kan ha haft med sitt handlande, är därför välkommen. Det är ju ändå arbetsgivaren som har lättast att förklara vilka skäl som har varit avgörande för hans handlande i det enskilda fallet.

Att införa en bevisregel i enlighet med förslaget innebär också att EG-rättens krav uppfylls samtidigt som överensstämmelse uppnås med de bevisregler som finns i 1999 års lagar. Att det skapas en enhetlig bevisregel i alla diskrimineringslagarna har dessutom ett värde i sig eftersom den praxis som växer fram för var och en av lagarna även kan få betydelse för tillämpningen av övriga lagar.

Närmare om bevisregelns innebörd

Bevisbördedirektivet, liksom 1999 års lagar, bygger på principen att bevisbördan delas upp mellan parterna. Den som anser sig diskriminerad skall lägga fram fakta (omständigheter) som ger domstolen anledning att anta att han eller hon har blivit diskriminerad. Om det lyckas är det arbetsgivaren som har att visa/styrka att hans handlande inte har något samband med arbetssökandens eller arbetstagarernas könstillhörighet. Det är viktigt att redan här framhålla att, i det fall att den som påstår sig vara diskriminerad inte lyckas presentera sådana omständigheter att det finns anledning att anta att det förekommit diskriminering, domstolen inte behöver gå in på någon prövning av den bevisning som arbetsgivaren kan ha åberopat.

De förändrade bevisreglerna kan antas innebära en större flexibilitet och variation än i dag beträffande de omständigheter som kan komma att åberopas i en tvist. De nya reglerna innebär också att käranden slipper föra bevisning om vilket syfte som arbetsgivaren kan ha haft med sitt handlande.

I propositionen anges särskilt för lönediskrimineringsfallen att den föreslagna regeln inte, som är fallet i dag, innebär att en arbetstagarare nödvändigtvis behöver bevisa att de jämförda arbetena är att betrakta som lika eller likvärdiga och att det finns en skillnad i arbetsvillkoren. Arbetstagarerna kan i

stället åberopa andra fakta som ger anledning att anta att det förekommit diskriminering. Det avgörande för domstolens prövning är om arbetstagaren åberopat fakta som visar att diskriminering synes föreligga.

När arbetstagaren fullgjort sin del av bevisbördan har arbetsgivaren att visa att missgynnandet saknar samband med könstillhörighet. Normalt kan det antas att det är ett flertal i förhållande till varandra mycket olika faktorer som kan påverka en arbetsgivares beslut. Det är därför naturligt att det är arbetsgivaren som får bära bördan av att förklara vilka omständigheter som funnits för det aktuella beslutet. Att arbetsgivaren har bevisbördan utesluter naturligtvis inte att den som anser sig diskriminerad kan föra bevisning om att det föreligger ett samband mellan kön och ett missgynnande. Att det i en rättegång kan styrkas att arbetsgivaren missgynnat någon på grund av kön torde i de allra flesta fall medföra att skadeståndet till den diskriminerade blir högre än när det bara föreligger ett samband som mer beror på förbiseende än på en diskriminerande avsikt.

Utskottet vill här upprepa vad utskottet anförde i samband med behandlingen av 1999 års lagar – 1998/99:AU4 – om att det bör ställas relativt höga krav på arbetsgivaren att visa på sakliga och rationella överväganden för sitt handlande. Skälen måste vara sådana som anges i EU:s bevisbördedirektiv, dvs. arbetsgivaren måste styrka antingen att det inte föreligger ett samband mellan missgynnandet och personens kön eller att någon av undantagsreglerna är tillämpliga. Vilka omständigheter som kan åberopas och vad som kommer att krävas i det enskilda fallet för att arbetsgivaren skall ha styrkt att det inte finns något samband mellan handlandet och könstillhörighet får rättstillämpningen utvisa.

Det finns dock skäl att framhålla att även om starkt subjektiva värderingar inte har med en persons kön att göra följer av deras karaktär av att vara subjektiva och irrationella att en arbetsgivare inte kan räkna med att i en rättegång visa att det är dessa värderingar som varit avgörande. Utan en sådan kritisk granskning av en arbetsgivares invändningar skulle diskrimineringsförbudet få begränsad betydelse.

Arbetsvärdering som bevisning i likalöneprocesser m.m.

Om det uppstår tvist rörande frågan om lika lön betalas för likvärdigt arbete måste det normalt ske en bedömning av vilket värde ett arbete kan ha. I och med att tvister som har anknytning till jämställdhetslagen är dispositiva, kan parterna avgöra om jämförelsen av två arbeten skall begränsas i något avseende. Det innebär t.ex., som anføres i propositionen, att en arbetsgivare när jämförelsen avser två mycket olika arbeten, som kanske också tillhör två i förhållande till varandra olika yrkesområden, kan vitsorda att de två arbetena är likvärdiga utom i ett avseende. En domstol har då bara att bedöma den omständigheten som inte är vitsordad för att kunna ge svar på om de två arbetena är att betrakta som likvärdiga eller inte. Utskottet delar detta synsätt och ansluter sig till slutsatsen att det inte alltid skall vara nödvändigt med en total arbetsvärdering.

I andra fall kan det krävas mycket omfattande genomgångar av de olika krav som ett arbete ställer och grundliga bedömningar av vilket värde eller

svårighetsgrad det skall anses ha. Det är emellertid viktigt att, som görs i propositionen, betona att det förhållandet att det rör sig om olika yrkesområden och att två arbeten i övrigt kan vara svåra att bedöma inte påverkar vare sig bevisbördans placering eller vilken styrka bevisningen skall ha.

Utskottet delar också propositionens slutsats att domstolar när de finner det värdefullt för utredningen skall kunna anlita sakkunniga för att i t.ex. likalönstvister ge domstolen ett säkrare underlag än vad som skulle bli fallet om endast parternas egna utredningar fanns.

6 Skadestånd

Propositionen

Skadestånd som påföljd för diskriminering av en eller flera arbetssökande eller arbetstagare föreslås kunna utgå till var och en som blivit diskriminerad i förhållande till den kränkning som hon eller han utsatts för.

Som en följd av att bestämmelsen om delat skadestånd föreslås utgå bör även de nuvarande reglerna som avser gemensam handläggning och preskription av sådana skadeståndsanspråk utgå ur lagen.

Enligt nuvarande lagstiftning kan inte ekonomiskt skadestånd utdömas med anledning av diskriminering i samband med anställning, befordran eller utbildning för befordran. Regeringen avser dock att återkomma till frågan i ett annat sammanhang.

Utskottet

Delat skadestånd

I dag innebär utformningen av skadeståndsreglerna i jämställdhetslagen att, när flera diskrimineras i samband med en anställning, samtliga diskriminerade får dela på skadeståndet, som beräknas som om endast en av dem diskriminerats. För att underlätta prövningen i domstol av sådana anspråk har det i lagen också införts särskilda regler om gemensam handläggning och preskription.

Varken EG-rätten eller 1999 års lagar innehåller några bestämmelser om delat skadestånd. Inom EG-rätten gäller att ett skadestånd som utgör påföljd för en överträdelse av ett diskrimineringsförbud skall vara ägnat att säkerställa ett faktiskt och effektivt skydd och ha en reellt avskräckande effekt på arbetsgivaren samt under alla omständigheter stå i rimlig proportion till skadan. Detta medför att ett rent symboliskt skadestånd inte uppfyller kraven.

Utskottet anser att ett skadestånd, som en huvudregel, skall svara mot den kränkning som var och en som diskriminerats har utsatts för. Skadeståndet skall också ha en sådan nivå att det inte innebär att en arbetsgivare anser det fördelaktigare att betala skadestånd än att följa bestämmelserna om diskriminering. Mot bakgrund härav och att diskrimineringsförbudet nu utökas till att omfatta även anställningsförfarandet bör det delade skadeståndet tas bort och ersättas med en bestämmelse där ersättningen är anpassad till den skada som var och en av de diskriminerade personerna har drabbats av.

I propositionen anges att kränkningens art och omfattning skall ha stor betydelse för skadeståndets storlek. Ju allvarligare kränkning, desto högre skadestånd. Utskottet delar denna synpunkt liksom att ett skadestånd skall bestämmas till ett högre belopp om en kränkning varit avsiktlig än om den har berott på ett förbiseende eller allmänt oförstånd.

Utskottet, som noterar att regeringen avser att återkomma i frågan om ekonomiskt skadestånd vid diskriminering i samband med beslut om anställning, befordran eller utbildning för befordran, vill i den delen särskilt framhålla att ett skadestånd som nyss sagts skall svara mot den kränkning som den diskriminerade kan ha utsatts för. Det kan emellertid inte komma i fråga att, som anges i propositionen, utge ersättning för en ekonomisk skada, hur hårt den än kan anses ha drabbat den enskilde, om anspråket inte kan grundas på andra allmänna skadeståndsrättsliga regler. Att som anförs i propositionen låta det ideella skadeståndet påverkas av det förhållandet att ekonomiskt skadestånd inte kan utgå i det enskilda fallet är därför inte överensstämmande med gällande rätt.

Följändringar i bestämmelserna om gemensam handläggning och preskription

I nuvarande lag finns det bestämmelser om gemensam handläggning i 48–51 §§ och 52 § första stycket som behandlar den processuella ordningen när flera arbetstagare eller arbetssökande har väckt talan om skadestånd mot samma arbetsgivare. Dessa regler hänger samman med att skadeståndet förutsätts kunna delas mellan dem som för talan och att tvisterna därför kan sammanföras. Eftersom utskottet i föregående avsnitt kommit fram till att regeln om delat skadestånd skall upphävas, behövs inte heller bestämmelser om gemensam handläggning. 48–51 §§ och 52 § första stycket bör därför upphävas.

Att det delade skadeståndet avskaffas påverkar också preskriptionsreglerna. Bestämmelsen i 54 § andra stycket med en särskild preskriptionsfrist för talan om delat skadestånd behövs därför inte längre.

7 Lönekartläggning

7.1 Bakgrund och grunderna för en ny reglering

Bakgrund

Den nuvarande kartläggningsbestämmelsen i 9 a § jämställdhetslagen kom till 1994. Enligt den skall arbetsgivaren varje år kartlägga förekomsten av löneskillnader mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och för olika kategorier av arbetstagare. Jämförelser bör göras både inom och mellan de skilda kategorierna av arbetstagare och typerna av arbete. Kartläggningen bör också omfatta arbetstagare på samma arbetsplats vars löner inte regleras av samma avtal.

Målsättningen med de nuvarande reglerna var att kartläggningen skulle kunna leda till att grupper av arbetstagare som hade lika eller likvärdiga

Propositionen

Grunderna för en ny reglering

På samma sätt som i dag måste huvudansvaret för arbetet med att lösa problem med könsrelaterade löneskillnader vila på arbetsmarknadens parter i samband med löneförhandlingar och tecknande av kollektivavtal. Parternas frihet att efter förhandlingar träffa kollektivavtal om löner m.m. har sin självklara begränsning i de tvingande förbuden mot diskriminering av arbetstagare på grund av kön, etnisk tillhörighet, funktionshinder eller sexuell läggning.

Statistik visar att löneskillnaderna mellan kvinnor och män inte har minskat sedan den nuvarande kartläggningsbestämmelsen infördes 1994. Tillgängliga uppgifter för utvecklingen mellan åren 1996 och 1998 tyder snarare på att löneskillnaderna har ökat. Vilka slutsatser som kan dras av de angivna uppgifterna är, mot bakgrund av att kvinnors och mäns löner påverkas av en lång rad faktorer, av naturliga skäl svårt att veta. I alla fall ges inte något stöd för att lönekartläggningen har medverkat till att minska skillnaderna i lön mellan kvinnor och män.

För att principen om lika lön för lika eller likvärdigt arbete skall få genomslag i praktiken är det nödvändigt att bestämmelserna om förbud mot diskriminering kompletteras med bestämmelser om aktiva åtgärder på löneområdet. Nuvarande kartläggningsbestämmelse har av användarna upplevts som svår att tillämpa. När nu nya regler införs finns det därför anledning att redan i lagtexten ge tydliga anvisningar om hur kartläggningen och analysen skall utföras och hur resultaten skall användas.

Nu mera dominerar individuell lönesättning, vilket leder till att bedömningen inte kan stanna vid enbart arbetets krav utan även måste omfatta hur den enskilde utför arbetet.

I propositionen anges att en reviderad kartläggningsbestämmelse bör utformas så att den utgör ett stöd för de aktörer på arbetsmarknaden som vill prioritera arbetet med att få bort osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Det innebär att regeln måste ge vissa påtryckningsmöjligheter gentemot arbetsgivare som inte respekterar densamma. Samtidigt skall det också fortsättningsvis vara förbehållet arbetsmarknadens parter, ytterst arbetsgivaren, att bestämma vilka löner som eventuellt skall justeras och vilka åtgärder som i övrigt behöver vidtas för att få bort och förebygga osakliga löneskillnader. Påtryckningsmöjligheterna skall endast syfta till att få till stånd det *beslutsunderlag* som behövs för att en eventuell lönediskriminering skall upptäckas, åtgärdas och förhindras, medan *besluten* fortfarande skall vara förbehållna arbetsmarknadens parter, ytterst arbetsgivaren.

Propositionen*Syftet*

Det skall i lagen anges att syftet med lönekartläggningen är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män.

För att särskilt understryka betydelsen av att arbetsgivaren likaväl som arbetstagarna tar aktiv del i både själva kartläggningen och analysen samt på ett aktivt sätt arbetar för ett åtgärdande av de brister som upptäcks bör det i 2 § anges, som en uttrycklig målsättning, att parterna vid sin samverkan skall främja lika möjligheter till löneutveckling för kvinnor och män.

Kartläggning och analys

I propositionen lämnas en omfattande redovisning för grunderna för kartläggningen och analysen samt hur den skall genomföras. Tillvägagångssättet kan i korthet beskrivas som följer:

Den första åtgärden är att systematiskt beskriva de faktorer som påverkar lönesättningen. I propositionen anges att avsikten med kartläggningen är att få fram all relevant information om lönebestämmelser i kollektivavtal, bestämmelser om andra löneförmåner inklusive sidoförmåner såsom tjänstebil, bostads- eller reseförmåner, bonussystem och liknande som utgör lön. Till denna fas i arbetet hör också att sammanställa information om kriterier för inplacering i betalningsgrupper eller annan klassificering av arbetets svårighetsgrad liksom kriterier och system för att bedöma individens kvalifikationer och prestationer. För samtliga arbetstagare skall information om löneförmåner och andra fakta av betydelse för bedömningen, t.ex. kön, ålder och utbildning av relevans för anställningen, samlas in. Alla arbetstagare bör ingå i denna kartläggning, oavsett anställningsform och oavsett ställning i organisationen. Det betyder att informationen bör omfatta såväl fast som tillfälligt anställd personal och oavsett om arbetet utförs i arbetsgivarens lokaler eller någon annanstans.

Med ledning av den information som erhålls vid den i föregående stycke redovisade kartläggningen och analysen skall arbetsgivaren undersöka om det finns arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Arbetstagarna skall härefter delas in i grupper som gör det möjligt att jämföra lön och andra anställningsvillkor för arbeten som är att betrakta som lika eller likvärdiga.

För att det skall kunna avgöras vad en upptäckt löneskillnad beror på måste det ske en bedömning där det, oavsett hur arbetsgivaren i det enskilda fallet har valt att utforma sin lönesättning, skall gå att se om upptäckta löneskillnader har samband med kön eller inte. Analysen skall göras med avseende på kvinnor och män som utför arbete som betraktas som lika samt mellan grupp av arbetstagare som utför kvinnodominerat arbete och grupp av arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt.

Det är bara arbetstagare hos respektive arbetsgivare som skall omfattas av analysen.

2000/01:AU3

Frågor om arbetsvärdering m.m.

I propositionen görs en genomgång av innebörden av begreppet arbetsvärdering beroende på i vilket sammanhang det används. Bland annat beskrivs skillnaden mellan systematisk arbetsvärdering som ett lönesättningsinstrument, arbetsvärdering som utredning och bevismedel i samband med domstolsprövning och annan arbetsvärdering, t.ex. den som sker som en förberedelse för löneförhandlingar mellan arbetsmarknadens parter.

Motioner

Vänsterpartiet anför i motion A818, som väckts under allmänna motionstiden 1999, att nya regler måste utarbetas som förbättrar möjligheterna att angripa lönediskriminering. Enligt gällande lag anses lönediskriminering endast föreligga om det är visat att en viss arbetstagare missgynnas i förhållande till en annan arbetstagare på samma arbetsplats som har lika eller likvärdigt arbete. För arbetstagare på små arbetsplatser där det saknas jämförelsepersoner blir det därför mycket svårt att hitta någon att jämföra sig med. *Vänsterpartiet* anser därför att jämställdhetslagen bör ändras så att det blir tillåtet att i lönediskrimineringsmål även göra jämförelser med lika eller likvärdiga arbeten hos andra arbetsgivare (yrk. 2).

För att bestämmelserna om lönekartläggning skall kunna bli ett effektivt instrument för att bekämpa lönediskriminering bör det skrivas in i lagtexten att syftet med kartläggningen är att undersöka och säkerställa att arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt betalas utan att kön direkt eller indirekt påverkar lönesättningen, att kartlägningsarbetet även i övrigt skall främja jämställdhet mellan kvinnor och män på arbetsplatsen och att resultatet skall utgöra underlag i löneförhandlingsarbetet (yrk. 5).

Det bör framgå av lagtexten att alla anställdas samtliga anställningsförmåner skall kartläggas och analyseras (yrk. 6).

Begreppen "typ av arbete" och "kategori arbetstagare" i 9 a § bör slopas och ersättas av "arbetsuppgifternas art" oberoende av om arbetstagaren är organiserad eller inte och oavsett vilken organisationstillhörighet en arbetstagare kan ha. Det bör också framgå av lagen att det är två jämförelser som arbetsgivaren skall göra vid kartläggningen; en jämförelse avseende löneskillnader mellan kvinnor och män i samma grupp och en annan avseende löneläge och löneutveckling för grupp med kvinnodominerat arbete med en annan grupp i förhållande till vilken den kvinnodominerade gruppens arbete är likvärdigt eller minst likvärdigt (yrk. 9 och 10).

Kristdemokraterna pekar i motion A23 på att flera av remissvaren ger anledning att anta att många oklarheter kring förslaget om lönekartläggning kvarstår. Finns de nödvändiga instrumenten? Hur stora kommer kostnaderna att bli för företagen? För att få svaret på bl.a. dessa frågor kunde lämpligen en försöksverksamhet genomföras inom delar av staten eller kommunerna.

Regeringens förslag om lönekartläggning, analys och handlingsplaner bör därför avstyrkas. Regeringen bör i stället ges i uppdrag att komma med ett nytt förslag om en försöksverksamhet inom delar av stat och kommun med lönekartläggning, analys och handlingsplan (yrk. 4).

I motion A4 efterlyser *Centerpartiet* en skärpning av jämställdhetslagen så att arbetsgivaren får en tydlig stimulans att genomföra kartläggning och analys av löner och att arbeta för att löneskillnader som har sin grund i köns-tillhörighet försvinner (yrk. 5 delvis).

Utskottet

Syftet

Utskottet vill inledningsvis framhålla att lönebildningen är arbetsmarknadens parter ansvar. Avtalsfriheten är endast begränsad såtillvida att de avtal som träffas inte får stå i strid med diskrimineringsförbuden i de olika diskrimineringslagarna eller i övrigt strida mot god sed på arbetsmarknaden. De ändringar av jämställdhetslagen som nu är aktuella ändrar inte i något avseende dessa grundläggande principer för lönebildningen.

När den nuvarande kartläggningsbestämmelsen infördes 1994 var avsikten att skapa ett verktyg som skulle kunna hjälpa arbetsmarknadens parter att komma till rätta med de könsrelaterade löneskillnader som på goda grunder kunde antas förekomma. Det kan i efterhand konstateras att vissa förarbetsut-talanden om syftet med den nya bestämmelsen tolkades olika och ledde till oklarhet, nämligen om syftet med kartläggningen var begränsat till att ”syn-liggöra hur lönerna för olika kategorier av arbetstagare i skilda typer av arbete förhåller sig till varandra när hänsyn tas till kön” eller om kartlägg-ningen skulle gå längre och också klargöra om det fanns osakliga löneskill-nader mellan kvinnor och män på arbetsplatsen. Tolkningsproblemen har sannolikt påverkat hur noggrant löneskillnaderna undersökts och medfört att lönekartlägningsarbetet inte fått avsedd effekt. Det finns därför skäl att i själva lagtexten klargöra syftet med lönekartläggningen.

Avsikten med att lagstifta om lönekartläggning var redan 1994, och är alltså, att anvisa en metod för att komma åt osakliga könsrelaterade lö-neskillnader. Syftet är att lönekartläggningen skall genomföras på ett sådant sätt att den ger möjligheter att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skill-nader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män. Lönekart-läggningen ger emellertid också, som framhållits i propositionen, incitament till andra typer av jämställdhetsåtgärder såsom planering av kompetensut-veckling.

Kartläggningsbestämmelserna är till för att parterna på egen hand skall kunna lösa de problem som osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män innebär. Utgångspunkten för att bedöma vad som är en osaklig könsrelaterad löneskillnad är diskrimineringsförbudet, som i sin tur bygger på EG-rätten och som anger den gräns för avtalsfrihet som ovan berörts. Detta betyder att det är löneskillnaderna mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt som skall granskas. Kartläggningsarbetet går ut på att bedöma skälen för de skillnader som finns och ge ett underlag

för att kunna rätta till löner, när man finner att skillnaden har könssamband och således är osaklig.

De i 2 § nämnda kriterierna, som handlar om kraven i arbetet, har betydelse för grupperingen av arbetstagare, eftersom grupperingen är basen för de lönejämförelser som därefter skall göras. Att det måste göras en gruppering betyder emellertid inte att systematisk arbetsvärdering skall eller måste användas. Systematisk arbetsvärdering skulle betyda introduktion av faktor-baserade system med detaljerad genomgång av alla anställdas arbetsuppgifter och inrättande av arbetsvärderingskommittéer och styrgrupper. Något sådant är inte avsett, och det är självklart inte heller nödvändigt att använda systematisk arbetsvärdering för att kunna göra en saklig bedömning av kraven i arbetet för olika arbetstagare och gruppera dem därefter.

Det centrala momentet i lönekartläggningen är analysen av löneskillnaderna, där frågan som skall besvaras är om de löneskillnader man diskuterar har samband med kön eller inte. Eftersom individuell lönesättning är vanlig i Sverige har arbetstagare, oavsett om deras arbeten sinsemellan är att betrakta som lika eller likvärdiga, ofta olika löner beroende på olika individuella påslag. Om sådana löneskillnader på ett könsneutralt sätt speglar variationer i prestation är de givetvis sakliga. Det torde emellertid också förekomma, särskilt när det saknas en genomtänkt lönepolitik, att individuella påslag av lönen präglas av ett visst godtycke och därmed riskerar att gynna arbetstagare av ettdera könet. Analysen av löneskillnaderna skall ge möjlighet att bedöma om de individuella lönerna satts på ett sakligt sätt utan samband med kön.

Det finns utöver arbetets svårighetsgrad, ansvar och prestation givetvis andra sakliga skäl för att arbetstagare har olika löner. Den enda hållpunkt som finns för bedömningen av om löneskillnaden är saklig eller inte är att det inte får finnas ett sådant otillåtet könssamband som diskrimineringsregeln förbjuder. I övrigt är det arbetsgivaren som i samarbete med arbetstagarnas företrädare bestämmer vad som skall beaktas när löner bestäms.

Kartläggning och analys av lönesystemet

Som anförts ovan är syftet med kartläggningen och analysen att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader. Utskottet vill dock understryka att målsättningen med själva kartläggningen och analysen i första hand är att se till att det tas fram ett underlag som gör det möjligt för parterna att upptäcka de situationer där det kan förekomma diskriminering eller andra brister i lönesättningen ur könssynpunkt.

En första förutsättning för att kunna upptäcka – och senare åtgärda och förhindra – könsrelaterade löneskillnader är att parterna får kunskap om vilka normer det är som är avgörande för hur lönen bestäms på en arbetsplats. Kartläggningen bör därför inledas med en metodisk kartläggning av vilka regler som finns i kollektivavtal och praxis avseende dessa frågor. Utgångspunkten är att alla faktum som påverkar de förmåner som en arbetstagare uppbär från arbetsgivaren skall redovisas. Förutom själva lönen skall förmåner som tjänstebil, bostads- och reseförmåner, bonussystem och liknande lyftas fram. På detta stadium av kartläggningen skall även, som anges i pro-

positionen, redovisas de bedömningsgrunder som används vid inplacering i betalningsgrupper eller annan klassificering av olika arbetens svårighetsgrad samt kriterier och system för att bedöma individens kvalifikationer och prestationer.

Att normerna för hur lönen bestäms går igenom på ett systematiskt sätt borgar för att alla typer av löneförmåner kan upptäckas. När alla förmåner är iakttagbara är det lättare att se om olika individer eller grupper får tillgång till förmåner utifrån samma, från kön oberoende, förutsättningar. Redan här finns det således skäl att titta särskilt på hur förmåner fördelas mellan anställda av olika kön, liksom hur de placeras in i lönegrader m.m.

Avsikten är att alla arbetstagare i en organisation, oavsett ställning och anställningsform, skall ingå i kartläggningen. Oberoende av om det är tillfälligt anställda eller om det är anställda som arbetar i arbetsgivarens lokaler eller i hemmet, skall information om vars och ens löneförmåner, utbildning etc. samlas in och tas med i bedömningen.

Analys av löneskillnaderna

När väl kartläggningen är klar, går det att se om det finns skillnader i de förmåner som olika anställda erhåller. För att ta reda på vad de skillnader som upptäcks beror på anser utskottet i likhet med regeringen att det bör göras en analys av dessa löneskillnader. För att parterna, och i sista hand arbetsgivaren, verkligen skall genomföra denna analys bör den, som föreslagits, framgå direkt av lagen.

I propositionen anförs att det har riktats kritik mot den nuvarande bestämmelsen om kartläggning för att begreppen *olika kategorier av arbetstagare* och *skilda typer av arbete* skulle vara oklara och svåra att tillämpa. En föreskrift om aktiva åtgärder kan därför antas få ett bättre genomslag om den ansluter till bestämmelserna om förbud mot diskriminering. Bestämmelsen om lönekartläggning bör därför kopplas samman med den terminologi som används i diskrimineringsförbudet, dvs. *lika eller likvärdigt arbete*. Utskottet delar denna bedömning. Genom att anknyta kravet på analys till att bedöma om lika lön betalas för lika eller likvärdigt arbete undanröjs problemet med oklarheterna rörande begreppen "olika kategorier av arbetstagare" och "skilda typer av arbete".

Resultatet av analysen skall vara att det, oavsett hur arbetsgivaren i det enskilda fallet har valt att utforma sin lönesättning, går att se att de löneskillnader som existerar inte beror på kön, utan att de har sin grund i andra från kön oberoende sakliga skäl. Analysen skall göras med avseende på kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika samt mellan grupp av arbetstagare som utför kvinnodominerat arbete och grupp av arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt.

Att jämförelsen skall ske mellan en grupp med kvinnodominerat arbete och en grupp med arbete som är att betrakta som likvärdigt beror på att det finns omständigheter som tyder på att kraven i typiskt kvinnliga yrken tenderar att värderas lägre, vilket leder till lägre lön för hela gruppen. Även lönespridningen inom dessa grupper är ofta mindre än för motsvarande grupper som inte är kvinnodominerade. Detta kan också vara ett tecken på att den

individuella prestationen inte får samma påverkan på lönen för kvinnodominerade yrkesgrupper.

Som berörts ovan skall bedömningen av löneskillnader göras mellan arbetstagare och grupper av arbetstagare som har lika eller likvärdiga arbeten. Två arbeten är i det sammanhanget *lika* om det vid en jämförelse av arbetsuppgifterna rör sig om samma eller i det närmaste samma arbete. I de fall som två arbeten uppvisar skillnader i sitt innehåll får det göras en bedömning av om skillnaderna har någon betydelse för lönesättningen.

Bedömningen av om två arbeten är *likvärdiga* skall, som anges i 2 §, ske utifrån begreppen *kunskap och färdigheter, ansvar, ansträngning och arbetsförhållanden*. Detta innebär inte att det ställs upp något krav på en systematisk arbetsvärdering. Även om den systematiska arbetsvärderingen är ett alternativ, är inte avsikten att det är den metod som i första hand skall användas. Det viktiga är i stället att ett arbetes innehåll och de förhållanden under vilka det utförs penetreras på ett sådant sätt att arbetets svårighetsgrad, oberoende av vilken individ som utför arbetet i fråga, kan bedömas. Den närmare utformningen av metoder och tillvägagångssätt ankommer det på arbetsmarknadens parter, och i sista hand arbetsgivaren, att bestämma. Det väsentliga i bestämmelsen är att det genomförs en metodisk genomgång av de krav som respektive arbeten ställer.

Det är bara de personer som är anställda hos respektive arbetsgivare som skall omfattas av utredningen.

Hur kartläggningen och analysen skall gå till

När en bedömning och analys har genomförts av respektive arbete skall arbetstagarna delas in i grupper som gör det möjligt att jämföra skillnader i lön och andra anställningsvillkor för arbeten som är att betrakta som lika eller likvärdiga. Som anförs i propositionen har osäkerheten om hur gruppindelningen skall göras medfört att arbetet med kartläggningen har avstannat. Utskottet vill därför framhålla att det är tillräckligt att arbetstagare med samma eller i det närmaste samma arbetsuppgifter hänförs till samma grupp. Det är vidare utan betydelse att arbetstagare tillhör olika fackliga organisationer, om de inte är organiserade eller om de tillhör olika kollektivavtalsområden. Det enda som är avgörande för gruppindelningen är om de har samma eller i stort sett samma arbetsuppgifter. Vilka arbeten som motsvarar dessa krav är det arbetsmarknadens parter som har att i samverkan komma fram till. Kan de inte komma överens, är det i sista hand arbetsgivaren ensam som har att avgöra frågan.

När samtliga arbetstagare med lika arbeten har delats in i grupper skall grupperna jämföras med varandra för att avgöra hur de förhåller sig till varandra med hänsyn till svårighetsgraden i arbetet. Även här är det parterna och i sista hand arbetsgivaren som avgör vilka arbeten som är likvärdiga. När det har slagits fast vilket värde som respektive arbete har går det att påbörja en jämförelse av löneskillnader mellan kvinnor och män som har lika eller likvärdiga arbeten. Vid denna granskning är det lämpligast att börja med att jämföra kvinnor och män i grupp med arbete som är att betrakta som lika. Därvid skall, som anges i propositionen, hela löneskillnaden kunna förklaras

med sakliga från kön oberoende skäl. Det är alltså inte tillräckligt att kunna ange ett antal tänkbara förklaringar till skillnaden i lön. Detta innebär att kraven på analys kan bli olika hos olika arbetsgivare och för olika grupper hos samma arbetsgivare. Vilka omständigheter som kan anses som sakliga kommer att variera beroende på hur lönesättningen i stort är utformad och, i de fall individuell lönesättning tillämpas, på de för varje arbetstagare individuella skillnaderna i färdigheter, meriter etc.

Att en arbetstagare utför sitt arbete på ett skickligare sätt än en annan arbetstagare kan, som nyss anförts, vara en fullgod förklaring till en löneskillnad. Det är emellertid viktigt att framhålla att en förutsättning för detta är att de båda arbetstagarnas prestationer har bedömts enligt samma kriterier och att dessa är könsneutrala. Frågor av denna typ torde bli mycket vanliga i samband med analysarbetet. Själva syftet med analysen är att avgöra om de normer och kriterier som har tillämpats för bedömningen av arbetstagarna har tillämpats på ett likartat sätt eller om, medvetet eller omedvetet, hänsyn tagits till att en man eller en kvinna utför arbetet. Undantagsvis kan det finnas speciella förhållanden som förklarar storleken av en viss lön. Det kan exempelvis, som anges i propositionen, handla om en arbetstagare som till följd av en arbetsskada omplacerats till ett mindre krävande arbete och som enligt kollektivavtalets regler fått behålla sin högre lön. En sådan lön kan självklart inte utgöra riktmärket för vad som är rätt nivå på lönen för det slags arbete som den omplacerade arbetstagaren utför.

Om lönen bestäms med hjälp av ett tarifflönesystem eller ett system med betalningsgrupper eller lönegrads- och löneklassinplacering skall granskningen ha som mål att kontrollera om villkoren för en viss "löneinplacering" tillämpats lika oavsett arbetstagarnas könstillhörighet.

Det krävs inte att alla arbetstagares löner granskas. Det som skall bedömas är om kvinnor och män med arbete på samma svårighetsnivå, dvs. arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt, behandlas lika. Kartläggningen och analysen ger emellertid möjligheter att upptäcka även andra orättvisor i lönesättningen som inte har samband med kön.

Utskottet vill särskilt understryka att enbart det förhållandet att det på en arbetsplats finns två grupper av arbetstagare som har likvärdiga arbeten inte på något sätt innebär att deras lön undantagslöst skall vara densamma. Skillnader i lön kan förklaras med en rad olika faktorer. Genomsnittslönen för en av de grupper som jämförs kan exempelvis ha påverkats av, enligt det nyss nämnda exemplet, att en viss arbetstagare avtalsenligt fått behålla den högre lön som gällde före omplaceringen till det aktuella arbetet. Även individuella skillnader i hur arbetstagarna utför sitt arbete liksom skillnader mellan grupperna i fråga om meriter, antal år i tjänst etc. kan vara förhållanden som det måste tas hänsyn till vid analysen. Det viktiga är att analysen alltid visar att de upptäckta löneskillnaderna kan förklaras med sakliga, från kön oberoende, skäl. Om inte arbetsgivaren lyckas redovisa sådana skäl kan löneskillnaderna inte godtas ur jämställdhetssynpunkt.

En av de viktigaste frågorna som arbetsgivarens analys skall ge svar på är om det föreligger skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan en grupp med kvinnodominerat arbete och en annan grupp med likvärdigt arbete som inte är kvinnodominerat. Normalt torde det inte leda till några särskilda problem att avgöra om ett visst arbete är eller brukar vara kvinnodominerat. I tveksamma fall har sedan tidigare en representation av minst 40 % av vardera könet ansetts som riktmärke för bedömningen av om ett yrke är kvinno- eller mansdominerat. Avsikten är emellertid inte att det skall göras några stora historiska tillbakablickar eller några större studier av förhållandena på arbetsmarknaden i stort. Det som i första hand skall vara avgörande är hur könsfördelningen ser ut hos den enskilde arbetsgivaren. Går det inte att där få svar på frågan hur det förhåller sig skall det vara tillräckligt att se till förhållandena hos arbetsgivare med likartad verksamhet.

Det som jämförelsen i första hand skall ge svar på är om de kvinnodominerade grupperna har lägre lön än andra grupper med likvärdigt arbete. Det kan emellertid i vissa fall finnas anledning att även göra jämförelser mellan andra grupper. Sådana jämförelser kan t.ex. bli aktuella när det i kartläggningen upptäcks en grupp av arbetstagare som inte är kvinnodominerad med arbete som har bedömts ha lägre värde än den kvinnodominerade gruppens, men där lönenivån ändå är högre.

De eventuella löneskillnader som upptäcks skall bedömas med utgångspunkt i om de har samband med kön. Förklaringar av typen att man betalar enligt kollektivavtal eller att lönerna ligger i linje med vad andra arbetsgivare brukar betala, eller att arbetstagare med det kvinnodominerade arbetet inte har någon alternativ arbetsmarknad ger inte svar på frågan om det finns ett samband mellan lönesättning och kön. Förklaringar av denna typ kan därför normalt inte vara tillräckliga för att lagens krav på analys skall vara uppfyllt. Analysen måste gå ett steg längre och kritiskt granska hållbarheten i dessa generella förklaringar.

Sammanfattning

Utskottet ställer sig bakom de av regeringen föreslagna förändringarna rörande kartläggning och analys av löneskillnader mellan kvinnor och män. En del av motionerna får med anledning av ovanstående anses som helt eller delvis tillgodosedda, nämligen motion A4 (yrk. 5 delvis) och A818 (yrk. 5, 6 och 10). De motioner som inte sammanfaller med vad utskottet ovan anfört bör avslås. Det gäller motion A818 (yrk. 2 och 9) samt motion A23 (yrk. 4).

7.3 Handlingsplan för jämställda löner

Propositionen

Varje år skall arbetsgivaren upprätta en handlingsplan för jämställda löner. I planen skall resultatet av kartläggningen och analysen redovisas liksom de åtgärder arbetsgivaren avser att vidta för att uppnå lika lön för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Åtgärderna skall vara konkreta till sitt

innehåll och ha en tydlig målsättning. För att arbetet med att få bort de könsrelaterade löneskillnaderna skall prioriteras skall de åtgärder som redovisas i planen kostnadsberäknas och tidsplaneras med målet att de skall genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år.

Efter ett år skall handlingsplanen revideras i syfte att utvärdera om de planerade åtgärderna har genomförts. En redovisning av resultatet av utvärderingen skall tas in i den nya planen. Något krav på att det skall upprättas en helt ny treårsplan varje år finns dock inte. Däremot bör treårsplanen i samband med avslutandet av den årliga kartläggningen och analysen revideras i förhållande till de ändringar som kan ha upptäckts i förhållande till föregående år.

Skyldigheten att upprätta en handlingsplan för jämställda löner gäller inte för arbetsgivare som vid det senaste kalenderårsskiftet sysselsatte färre än tio anställda.

Jämställdhetsplan

Den nuvarande kopplingen mellan jämställdhetsplanen enligt 10 § och lönekartläggningen skall behållas. Detta sker genom att arbetsgivaren antingen översiktligt redovisar innehållet i handlingsplanen för jämställda löner i jämställdhetsplanen eller att handlingsplanen läggs som en bilaga till jämställdhetsplanen. Andra åtgärder än rena lönejusteringar som blir aktuella vid kartläggningsarbetet, såsom kompetensutveckling m.m., kan lämpligen redovisas i jämställdhetsplanen.

Jämställdhetsnämnden

Jämställdhetsnämnden får möjlighet att förelägga en arbetsgivare vite för att denne skall genomföra de olika delarna av kartläggningsarbetet.

Motioner

Vänsterpartiet anför i motion A818, väckt under allmänna motionstiden 1999, att jämställdhetslagen bör ändras så att det direkt av lagen framgår att det skall upprättas en konkret plan för när de åtgärder som befunnits påkallade vid kartläggningen senast skall vara genomförda (yrk. 7).

Om parterna inte kan enas om innehållet i den plan som skall upprättas över vilka åtgärder som skall vidtas med anledning av kartläggningen, bör det införas en möjlighet för Jämställdhetsnämnden, på talan av arbetsgivare eller fackförbund, att fastställa innehållet i planen (yrk. 8).

Centerpartiet efterlyser i motion A806 (yrk. 1 delvis), väckt under allmänna motionstiden 1999, åtgärder för hur analyser av löneskillnader skall följas upp.

I tre motioner, A808 delvis av Birgitta Ahlqvist och Lennart Klockare (båda s), A810 delvis av Carina Hägg (s) och A814 delvis av Christina Axelsson och Ann-Kristine Johansson (båda s), samtliga motioner väckta under allmänna motionstiden 1999, anser motionärerna att arbetsgivaren skall åläggas

att upprätta en konkret plan för när och hur osakliga löneskillnader på grund av kön skall åtgärdas.

2000/01:AU3

Utskottet

Som framgått tidigare är syftet med kartläggningen inte bara att upptäcka löneskillnader utan även att åtgärda och förhindra sådana. Avsikten är att resultatet av kartläggningen och analysen skall komma till användning i parternas förhandlingar kring löner m.m. Utskottet vill här åter en gång särskilt framhålla att lönekartläggningen i första hand har till uppgift att ge parterna ett beslutsunderlag inför löneförhandlingarna och därmed synliggöra möjligheterna att korrigera osakliga löner, men att frågan om vilka konkreta beslut som detta underlag slutligen kan komma att ge upphov till alltså är en uppgift för parterna och i sista hand arbetsgivaren att avgöra.

För att arbetet skall ske systematiskt och för att det skall ske en kontinuerlig uppföljning av de resultat som kartläggningen och analysen ger upphov till skall det varje år upprättas en handlingsplan för jämställda löner. Utskottet ser positivt på detta förslag. I handlingsplanen bör, som föreslagits, en redovisning finnas för resultatet av kartläggningen och analysen. Där bör också anges de åtgärder som parterna, eller arbetsgivaren ensam, har kommit fram till skall genomföras under det kommande året. För att planen verkligen skall bli en viktig del i arbetet mot osakliga löner skall det krävas att de åtgärder som anges i den är konkreta till sitt innehåll. Åtgärderna skall också vara tidsplanerade så att det framgår när de senast skall vara genomförda, och det skall också ske en beräkning av vilka kostnader som åtgärderna kommer att medföra. Målsättningen skall vara att de justeringar i fråga om lön som anges i planen skall genomföras snarast möjligt och senast inom tre år.

Med hänsyn till det anförda avstyrker utskottet motionerna A806 (yrk. 1 delvis), A808 delvis, A810 delvis, A814 delvis och A818 (yrk. 7), i den mån de inte kan anses tillgodosedda med vad som anförts.

Som påpekats tidigare ankommer det på parterna, och i sista hand arbetsgivaren, att avgöra vilka åtgärder i fråga om löner m.m. som kartläggningsarbetet ger anledning till. Det kan inte uteslutas att det kommer att upptäckas löneskillnader som står i strid med förbudet mot lönediskriminering. Utskottet vill här, precis som det pekas på i propositionen, framhålla att det förhållandet att det upprättas en handlingsplan, där det anges att en sådan lön skall korrigeras inom den i lagen angivna tiden, inte innebär att den enskilde arbetstagare som diskriminerats skulle vara fråntagen sin rätt att väcka talan. Omvänt gäller att den omständigheten att en lön skall justeras enligt handlingsplanen inte nödvändigtvis innebär att den utgör en överträdelse av diskrimineringsförbudet.

Förslaget innebär att en arbetsgivare som vid senaste kalenderårsskiftet sysselsatte färre än tio arbetstagare inte skall vara skyldig att upprätta en handlingsplan för jämställda löner. Detta motsvarar vad som gäller enligt nuvarande jämställdhetslag i fråga om vilka arbetsgivare som är skyldiga att upprätta jämställdhetsplan.

Utskottet vill påminna om att en arbetsgivare med färre än tio anställda liksom övriga arbetsgivare är skyldig att genomföra den ovan behandlade kartläggningen och analysen av löner m.m. i sin verksamhet. Skyldigheten omfattar också att göra en bedömning av orsakerna till eventuellt upptäckta löneskillnader. För arbetsgivare med så begränsat antal anställda torde det emellertid inte vara svårt att hålla reda på vilka åtgärder som blir aktuella att vidta med hänsyn till resultatet av kartlägningsarbetet. De problem som det eventuellt kan innebära att inte upprätta en handlingsplan får anses som så små att de inte uppväger det merarbete som det skulle innebära för denna grupp arbetsgivare.

Vänsterpartiet tar i motion A818 (yrk. 8) upp frågan om Jämställdhetsnämnden, i fall där parterna inte kan enas om innehållet i handlingsplanen, på talan av endera av parterna skall kunna fastställa innehållet i planen. Som framgått ovan har utskottet ställt sig bakom propositionens ställningstagande att de beslut som fattas, liksom de åtgärder som tas med i planen, i sista hand ankommer på arbetsgivaren ensam. Med hänsyn härtill avstyrker utskottet motionen.

7.4 Samverkan m.m.

Propositionen

En arbetsgivare är skyldig att lämna information i den omfattning som behövs för att en arbetstagarorganisation, i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal, på ett meningsfullt sätt skall kunna samverka i arbetet med såväl kartläggning och analys av lönesystem och löneskillnader som upprättandet av handlingsplanen för jämställda löner. Informationen skall kunna avse enskilda arbetstagares förhållanden och även arbetstagare som inte tillhör någon arbetstagarorganisation. Om information lämnas ut avseende en enskild arbetstagares förhållanden skall reglerna om tystnadsplikt och skadestånd i 21, 22 och 56 §§ lagen om medbestämmande i arbetslivet gälla. För uppgifter som lämnas ut i det allmänna verksamhet skall i motsvarande situationer 14 kap. 7, 9 och 10 §§ tillämpas.

Motioner

Vänsterpartiet pekar i motion A818, väckt under allmänna motionstiden 1999, på de problem som i dag finns i samband med kartlägningsarbetet när arbetsgivare vägrar att till en facklig organisation lämna ut löneuppgifter för andra arbetstagare än de som tillhör det aktuella fackförbundet. För att resultatet av kartläggningen skall kunna användas i löneförhandlingsarbetet och för att det skall ha någon betydelse i arbetet med att upptäcka lönediskriminering bör vid misstänkt lönediskriminering ett fackförbund, JämO eller en enskild arbetstagare alltid ha rätt att få del av uppgifter om lönen hos den person som kan vara aktuell som jämförelseperson (yrk. 4).

I motion A4 anför *Centerpartiet* (yrk. 5 delvis) att det bör övervägas att ställa krav på att insyn ges avseende individuella löner och att dessa görs tillgängliga för de fackliga organisationer som är representerade på arbetsplatsen.

I motion A809 anser Lena Sandlin och Ingemar Josefsson (båda s) att ett aktivt arbete för jämställdhet på arbetsmarknaden kräver att det ges möjlighet för fackliga representanter att, när så är nödvändigt för lönekartläggningsarbetet, under tystnadsplikt få ta del av uppgifter om individers lön, utbildning, arbetstid etc.

Även Carina Hägg (s) vill i motion A810 delvis, väckt under allmänna motionstiden 1999, att de fackliga organisationerna under tystnadsplikt skall kunna få ta del av individlöner om detta behövs för att ta ställning till om löneskillnader mellan kvinnor och män är sakligt motiverade.

Motsvarande yrkande framställs i motion A814 delvis, väckt under allmänna motionstiden 1999, av Christina Axelsson och Ann-Kristine Johansson (båda s).

Utskottet

Av jämställdhetslagens 2 § följer att arbetsgivare och arbetstagare skall samverka för att jämställdhet i arbetslivet skall uppnås. De skall särskilt verka för att utjämna och förhindra skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan män och kvinnor som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Syftet med den föreslagna kartläggningen och analysen är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män.

Jämställdhetslagens nuvarande bestämmelse om kartläggning är en skyldighet endast för arbetsgivaren. För att de föreslagna bestämmelserna skall få ett bättre genomslag i den lönebildning som arbetsmarknadens parter svarar för, bör de samverka kring såväl kartläggningen och analysen som upprättandet av handlingsplanen för jämställda löner. Tanken är att det är parterna som i det normala förhandlingsarbetet kring löner m.m. både skall åtgärda bestående osakliga skillnader och förhindra att det fattas beslut som innebär att nya sådana skillnader uppstår.

För att samverkan skall vara meningsfull krävs emellertid att både arbetsgivaren och arbetstagarna har tillgång till den information som är relevant i sammanhanget. Utskottet ser därför de föreslagna bestämmelserna om rätt för arbetstagarorganisation till sådan information som både nödvändig och välkommen.

Som konstateras i propositionen går det inte att på ett närmare sätt ange vilken information som kan vara relevant i den enskilda situationen utan det får avgöras från fall till fall.

Lön och andra anställningsvillkor bestäms mer och mer på ett individuellt plan. En samverkan kan därför inte antas bli meningsfull, om inte båda parter har tillgång till den information om individens lön m.m. som är nödvändig för att kunna bedöma om de skäl som anges för en viss skillnad är saklig ur könssynpunkt eller inte.

Vad gäller de invändningar som tas upp i propositionen om att en sådan rätt skulle stå i strid med principen om föreningsfrihet eller bestämmelser, bl.a. i Europakonventionen, om skydd för enskilda individers integritet,

ansluter sig utskottet till de bedömningar som görs i propositionen. Utskottet ställer sig således bakom förslaget att en facklig organisation till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal skall få rätt att ta del av löner och andra anställningsvillkor i den utsträckning som är nödvändig för att organisationen skall kunna samverka i lönekartläggningsarbetet. Utskottet avstyrker därför motionerna A4 (yrk. 5 delvis), A809, A810 delvis, A814 delvis och A818 (yrk. 4), i den mån de inte kan anses tillgodosedda med vad som anförts.

Utskottet vill dock påminna särskilt om att det inte är fråga om någon generell rätt för en facklig organisation att få ta del av individuella löner utan bara när det är nödvändigt för att organisationen på ett meningsfullt sätt skall kunna samverka i kartläggningsarbetet.

8 Tillträde till arbetsplatser

Propositionen

Enligt 33 § jämställdhetslagen är en arbetsgivare skyldig att på begäran av Jämställdhetsombudsmannen lämna de uppgifter om förhållandena i arbetsgivarens verksamhet som kan vara av betydelse för ombudsmannens tillsyn enligt lagen. Denna rätt utökas så att Jämställdhetsombudsmannen även skall ha rätt att få tillträde till arbetsplatsen för att göra de undersökningar som kan vara av betydelse för tillsynen.

Motion

Kristdemokraterna avstyrker i motion A23 (yrk. 5) förslaget om att JämO skall få rätt till tillträde till arbetsplatser. En sådan möjlighet skulle riskera att allvarligt försvåra lönebildningen och samtidigt frånta arbetsmarknadens parter det fulla ansvaret.

Utskottet

Som utskottet varit inne på i föregående avsnitt, är information och kunskap om olika faktiska förhållanden av central betydelse för att det skall gå att kontrollera om de olika bestämmelserna i jämställdhetslagen, såväl de som avser diskrimineringsförbuden som de som hänför sig till de s.k. aktiva åtgärderna, verkligen efterlevs.

Till Jämställdhetsombudsmannens uppgifter hör bl.a. att utöva tillsyn över jämställdhetslagens tillämpning. För att uppdraget skall kunna utföras på ett meningsfullt sätt är en arbetsgivare enligt 33 § jämställdhetslagen, på uppmaning av ombudsmannen, skyldig att lämna de uppgifter om förhållanden i arbetsgivarens verksamhet som kan vara av betydelse för ombudsmannens tillsyn av lagen. Informationsskyldigheten är inte begränsad till uppgifter som kan vara av betydelse i ett visst ärende, utan kan även avse uppgifter som är av mer allmänt intresse. Om Jämställdhetsombudsmannen begär det är arbetsgivaren också skyldig att göra mindre sammanfattningar avseende olika sakförhållanden.

Ett särskilt problem är hur information skall erhållas om innehållet i ett visst arbete som en arbetstagare anser vara att betrakta som lika eller likvärdigt med det egna, när varken arbetsgivaren eller arbetstagaren med det aktuella arbetet vill medverka i en jämförelse. Som konstateras i propositionen är arbetsgivaren, enligt 33 §, redan i dag skyldig att under intervju lämna muntliga uppgifter om ett visst arbetes innehåll, men det inte finns någon rätt för ombudsmannen att på arbetsplatsen studera de aktuella arbetena. För att ombudsmannen i realiteten skall ha en möjlighet att kontrollera efterlevnaden av förbuden mot diskriminering anser utskottet att ombudsmannen, som nu föreslås, ges en sådan utökad rätt att på en arbetsplats själv genomföra de studier som ombudsmannen finner nödvändiga.

Utskottet anser att de farhågor som förts fram i motionen om att en sådan rätt för ombudsmannen skulle kunna innebära att enskilda utsätts för kränkningar av den personliga integriteten är överdrivna. Utskottet, som tillstyrker regeringsförslaget, förutsätter att ombudsmannen vid utnyttjandet av en sådan rätt kommer att ta stor hänsyn till om den eller de arbetstagare som blir föremål för en granskning ställer sig positiva till att delta eller inte.

Med hänsyn till det anförda avstyrker utskottet motion A23 (yrk. 5).

9 Talerätt om vitesföreläggande m.m.

Propositionen

Om en central arbetstagarorganisation som har kollektivavtal med en arbetsgivare inte anser att arbetsgivaren uppfyller kraven om aktiva åtgärder i jämställdhetslagen eller lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet, skall arbetstagarorganisationen ha rätt att föra talan om vitesföreläggande inför Jämställdhetsnämnden och Nämnden mot diskriminering. Även staten i egenskap av arbetsgivare skall kunna åläggas ett sådant vite.

Talerätten får bara användas om JämO eller DO har förklarat sig avstå från sin rätt att göra en sådan framställning. Om en arbetstagarorganisation gör en framställning skall respektive ombudsman beredas tillfälle att yttra sig.

När en tingsrätt prövar talan om utdömande av vitet får den även pröva lämpligheten av det utdömda vitet.

Om den som gjort framställningen om vitesföreläggande uteblir från en muntlig förhandling inför respektive nämnd, förfaller framställningen.

Motioner

Kristdemokraterna avstyrker i motion A23 (yrk. 6) förslaget om att central arbetstagarorganisation skall få rätt att föra talan om vitesföreläggande. En sådan rätt skulle kunna medföra en risk för en försämring av parternas förutsättningar att bedriva ett positivt jämställdhetsarbete.

I motion A818, väckt under allmänna motionstiden 1999, anser *Vänsterpartiet* att om inte bara JämO utan även avtalsbundna fackliga organisationer skulle få rätt att föra talan inför Jämställdhetsnämnden, skulle det kunna medverka till att vitalisera det lokala jämställdhetsarbetet. En sådan rätt bör därför införas (yrk. 11).

Miljöpartiet framhåller i motion A819, väckt under allmänna motionstiden 1999, att alltför många arbetsgivare inte intresserar sig för jämställdhetsarbetet. Orsakerna till det bristande intresset kan vara både okunskap och att risken är mycket liten för att drabbas av påföljd om t.ex. en jämställdhetsplan inte upprättas. För att ge jämställdhetsplanerna ett konkret genomslag bör det införas en vitessanktion för den arbetsgivare som inte lever upp till lagens krav. De närmare formerna för hur en sådan sanktion skall utformas bör utredas (yrk. 3).

Utskottet

Tanken bakom de föreslagna bestämmelserna om lönekartläggning är att arbetet med kartläggningen och analysen likaväl som upprättandet av handlingsplanen sker i samverkan mellan arbetsmarknadens parter. Det yttersta ansvaret för att reglerna efterlevs vilar dock på arbetsgivaren, och i situationer där parterna inte kan komma överens är det arbetsgivaren som har sista ordet om vilka åtgärder som skall vidtas. Orsaken är att det är arbetsgivaren som är den som rent praktiskt kan verkställa de handlingar som omfattas av de aktiva åtgärderna. Det är därför naturligt att denne också har det yttersta ansvaret för att de nödvändiga åtgärderna vidtas.

Även om en arbetstagarorganisation inte slutligt kan driva igenom verkställandet av åtgärderna är det, mot bakgrund av den samverkansregel som finns i 2 §, naturligt att organisationen bidrar till att bevaka både vilka åtgärder som beslutas och hur de genomförs. Detta arbete begränsas emellertid i dag på ett påtagligt sätt av att organisationerna endast kan försöka förmå arbetsgivaren att på frivillig väg uppfylla lagens krav. Om arbetsgivaren motsätter sig det, är organisationerna tvungna att vända sig till en ombudsman.

Utskottet instämmer därför i propositionens bedömning att en talerätt för organisationer skulle kunna leda både till en ökad facklig aktivitet på detta område och till bättre möjligheter att påverka den enskilde arbetsgivaren. Att organisationerna får bättre möjligheter att påverka medför också att de inte kan ursäkta eller förklara en egen passiv hållning med att arbetsgivaren inte gör sin del av arbetet.

Utskottet instämmer även i övrigt i vad som anförs i propositionen om att endast en central arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal skall ges rätt att föra talan i respektive nämnd, att talerätten skall vara subsidiär i förhållande till ombudsmannen och att ombudsmannen skall beredas tillfälle att yttra sig om organisationen för talan. Utskottet ansluter sig också till förslaget att en sådan talan även skall kunna riktas mot staten som arbetsgivare, att en tingsrätt i samband med att den prövar frågan om utdömande av ett vite även skall kunna pröva lämpligheten av detsamma och att en talan om vite skall anses förfallen om en part uteblir från en muntlig förhandling inför respektive nämnd.

Utskottet, som alltså tillstyrker propositionen i motsvarande delar, avstyrker motion A23 (yrk. 6) samt motionerna A818 (yrk. 11) och A819 (yrk. 3), i den mån de inte kan anses tillgodosedda med vad som anförts.

Utskottet övergår nu till att behandla motioner med anknytning till jämställdhetslagen och lönediskriminering som inte har anknytning till propositionens förslag.

1 Allmänna utgångspunkter för jämställdhetsarbetet

Motioner

I motion A24 pekar *Moderaterna* på att Sverige har en akut brist på högt utbildade unga akademiker. Enligt de beräkningar som Statistiska centralbyrån har gjort kommer det att bli en avsevärd brist på civil- och högskoleingenjörer. Det är därför utomordentligt allvarligt att intresset för studier i tekniska ämnen minskar bland kvinnor. Läsåret 1994/95 ville en tredjedel av kvinnorna på det naturvetenskapliga programmet läsa tekniska ämnen på universitet. Motsvarande andel för vårterminen 2000 är en av tio. Det bör därför omedelbart vidtas åtgärder för att öka antalet kvinnor som har teknisk eller naturvetenskaplig utbildning både inom utbildningsväsendet och arbetslivet (yrk. 4).

Läraryrket är ett av de viktigaste yrkesområdena för samhällets framtida utveckling och välfärd. Lärarlönerna har dock successivt sjunkit. En gymnasielärare har sedan mitten av 1970-talet förlorat hälften av sin köpkraft. Inom utbildningsväsendet är det en kraftig dominans av kvinnor. För närvarande är åtta till tio lärarstudierande kvinnor. I årskurserna 1–3 utgör männen endast drygt 2 % av lärarna. För att öka antalet manliga lärare måste läraryrkets status höjas genom införande av konkurrens och fler karriärvägar, vilket kan leda till högre löner (yrk. 6).

Pojkar och flickor är olika. Enskilda individers uppfattning och inställning till olika ämnen och uppgifter styrs till stor del av deras könstillhörighet och sociala bakgrund. Att skolan förhåller sig neutral till elevernas könstillhörighet leder därför inte till att de traditionella valen av utbildningsvägar och yrkesinriktningar bryts. Arbetet i skolan måste i stället inriktas på att se och ta till vara de olikheter som finns mellan könen, inte att bortse från dem (yrk. 5).

För att öka statusen på yrken inom områden som skola och vård måste de offentliga monopolerna luckras upp så att fler arbetsgivare kan bedriva sådan verksamhet. Med fler arbetsgivare ökar konkurrensen om den duktiga arbetskraften inom dessa områden. Det leder också till att duktiga arbetstagare kan utvecklas och höja sin lön (yrk. 7).

Försök med s.k. roterande ledarskap, där arbetet förändrats bl.a. genom flexibla ledarskap, har av kvinnor som prövat sådana modeller beskrivits som ett växthus för nya chefer. För att möjliggöra för fler kvinnor att nå chefsbefattningar bör därför olika modeller av sådant ledarskap prövas (yrk. 8).

Kristdemokraterna konstaterar i motion A2 att endast hälften av de företag som är skyldiga att ha en jämställdhetsplan har en sådan. Därför bör det utvärderas om jämställdhetsplanerna fyller den funktion som verkningfulla

instrument i arbetet mot ökad jämställdhet som de var tänkta att vara (yrk. 13).

Trots att regeringen i sitt eget budgetförslag anser att de statliga myndigheterna skall arbeta mer aktivt med jämställdhets- och lönefrågor visar statistik att löneskillnaderna mellan könen är stora inom Regeringskansliet. Statistik för andra kvartalet 1999 visar t.ex. att de manliga handläggarna i Statsrådsberedningen tjänar drygt 6 000 kr mer i månaden än kvinnorna. Regeringen, som skall föregå med gott exempel, bör därför vidta åtgärder för att undanröja lönediskrimineringen i Regeringskansliet före år 2001 (yrk. 24).

Kristdemokraterna lämnar i motion A23 (yrk. 2) olika förslag på åtgärder för att effektivisera jämställdhetsarbetet. Exempel på sådana åtgärder är utbildnings- och informationsprojekt som leds av eldsjälar från både arbetstagar- och arbetsgivarsidan och framtagande av kriterier för jämställdhetsmärkning av produkter och personalpolicy. Införande av en flexiblere arbetstidslagstiftning, en form av vårdnadsbidrag och en skattereduktion för hushåll att köpa hushållstjänster skulle underlätta för småbarnsföräldrar att förena föräldraskap och arbetsliv. Eftersom staten och kommunerna bör vara förebilder i jämställdhetsarbetet vore det lämpligt att genomföra en provverksamhet med den nya lagstiftningen inom statlig och kommunal verksamhet. Genom att ge utrymme för olika alternativ till de offentliga monopolerna skulle de kvinnor som i dag finns inom exempelvis vård, skola och omsorg ges möjlighet att välja arbetsgivare och därigenom få större chanser att påverka sin lön. Slutligen bör JämO få till uppgift att tillsammans med arbetsmarknadens parter hitta arbetsvärderingsinstrument som fungerar och som accepteras av parterna.

I motion A804, väckt under allmänna motionstiden 1999, hänvisar *Kristdemokraterna* till en undersökning som presenterades i Dagens Nyheter i september 1999 och som visade att inget av de 22 bolag inom IT-sektorn som hade granskats levde upp till sin skyldighet att upprätta en jämställdhetsplan. Mot bakgrund härav anser partiet att en särskild jämställdhetsgranskning bör genomföras avseende IT-sektorn (yrk. 11).

Centerpartiet anför i motion A806, väckt under allmänna motionstiden 1999, att knappt en av tjugo ledamöter i börsföretagens styrelser är kvinnor och endast ett av fyra företag har en kvinna i styrelsen. Genom denna låga kvinnorepresentation går svenskt näringsliv miste om en enorm potential. För att öka kvaliteten på de beslut som fattas bör därför företagen förmås att öka antalet kvinnor i ledande positioner. Centerpartiet anser emellertid att kvotering eller liknande åtgärder inte bör komma i fråga i det privata näringslivet. Staten bör i stället ta ett tydligare ansvar för opinionsbildning och upplysning kring jämställdhetsproblematiken i näringslivet. Ett första steg i ett sådant arbete bör vara att ge SCB i uppdrag att samla in könsuppdelad statistik kring löner, löneskillnader och befattningar i offentlig och privat sektor (yrk. 2).

Kvinnor tjänar mindre än män. En del av dessa skillnader kan förklaras med skillnader i branschtillhörighet och befattning. Män tenderar också att

ha en högre representation i yrken med hög kvalifikationsgrad. Även med beaktande av yrkesval kvarstår, efter att hänsyn tagits till krav på utbildning och kompetens, en löneskillnad på ca 10 % mellan yrken som är dominerade av kvinnor respektive män. Å ena sidan är ett sätt att åtgärda dessa skillnader att minska antalet könsbundna yrkesval och öka kvinnors möjligheter till befordran på alla nivåer. Å andra sidan måste en generell uppvärdering ske av kvinnors arbete. De offentliga arbetsgivarna sysselsätter en stor del av kvinnorna på arbetsmarknaden. De har därmed ett stort ansvar för att arbetet i riktning mot jämställda löner och anställningsvillkor förs på ett aktivt och målinriktat sätt. I dag åligger det alla arbetsgivare med minst tio arbetstagare att upprätta en jämställdhetsplan. För offentliga institutioner bör en särskild jämställdhetsrevision införas, där jämställdhetsplaner följs upp och insatser för att rekrytera kvinnliga arbetsledare och chefer uppmärksammas (yrk. 11).

Folkpartiet pekar i motion A807, väckt under allmänna motionstiden 1999, på att de offentliga arbetsgivarna får allt svårare att rekrytera kvalificerad arbetskraft, t.ex. lärare till skolan. En väsentlig orsak till dessa rekryteringsproblem är de strukturer hos de offentliga arbetsgivarna som medför att de har en lägre lönenivå för de kvinnodominerade yrkena än den privata sektorn. *Folkpartiet* vill därför att staten tillsammans med Landstingsförbundet och Svenska Kommunförbundet utformar en flerårsplan med målsättningen att hos de offentliga arbetsgivarna höja löneläget inom offentlig sektor för kvinnodominerade yrkesgrupper med längre utbildning (yrk. 1).

I motion A26 framhåller *Folkpartiet* att en förklaring till att kvinnor har lägre lön än män är att de väljer att deltidsarbeta. En annan förklaring är att en majoritet av kvinnorna arbetar inom den offentliga sektorn. Som en följd av att det råder en monopolsituation inom stora delar av det offentliga arbetslivet hålls lönerna nere i förhållande till de yrken som är konkurrensutsatta. För att höja lönerna för de kvinnor som arbetar inom den offentliga sektorn vill *Folkpartiet* verka för att bryta de offentliga de facto-monopolen och göra det möjligt för privata arbetsgivare att utföra offentligt finansierade tjänster såsom skola och vård (yrk. 1).

Andelen män inom skolan, äldreården och sjukvården är alltför liten. Hur andelen skall kunna öka är ett komplext problem, och det finns olika åsikter om hur det skall lösas. *Folkpartiet* anser dock i likhet med många andra att det, oberoende av andra åtgärder, är nödvändigt att höja lönerna för att kunna rekrytera manlig personal till t.ex. vården och skolan (yrk. 2).

Miljöpartiet ser i motion A819, väckt under allmänna motionstiden 1999, positivt på att regeringen tillsatt en utredning om jämställdhetsmärkning av varor och tjänster. Utredningen bör emellertid ges tilläggsdirektiv om att även utreda möjligheterna att jämställdhetsmärka företag och reklam (yrk. 10).

Utskottet

Miljöpartiet vill i motion A819 (yrk. 10) att det utfärdas tilläggsdirektiv till den pågående utredningen om *jämställdhetsmärkning* av varor och tjänster så

att utredningen även omfattar företag och reklam. Utskottet, som avstyrkte ett liknande yrkande våren 2000 i betänkandet 1999/2000:AU6 Jämställdhetspolitiken, anförde där bl.a. att det av direktiven till den nu verksamma kommittén Frivillig *jämställdhetsmärkning* av produkter och tjänster/service (dir. 1999:13) framgår att utredningsuppdraget är inriktat på produkter och tjänster. I en tidigare rapport om jämställdhetsmärkning, förstudien (Ds 1998:49) Jämställdhetsmärkning – konsumentmakt för ett jämställt samhälle, behandlades möjligheterna att jämställdhetsmärka företag och organisationer med avseende på personalpolitiska frågor och ledningssystem.

Utskottet, som inte finner att det framkommit skäl som ger anledning till en annan bedömning, avstyrker motionen.

Kristdemokraterna lämnar i sin motion A23 en rad exempel på åtgärder som partiet anser skulle kunna *effektivisera jämställdhetsarbetet*. Vad först gäller förslaget om att genomföra en provverksamhet av de bestämmelser om lönekartläggning m.m. som föreslagits, vill utskottet hänvisa till sitt ställningstagande i del I av detta betänkande. Vad sedan gäller övriga förslag bl.a. om jämställdhetsmärkning, vårdnadsbidrag, förändringar av skatte- och arbetstidslagstiftning m.m., har utskottet vid flera tillfällen behandlat liknande yrkanden, senast våren 2000 i betänkandet 1999/2000:AU6. I den regeringsskrivelse som låg till grund för betänkandet gjordes det en bred genomgång av jämställdhetsarbetet inom en rad politikområden. Utskottet avstyrkte därvid de framställda yrkandena. Utskottet anser fortfarande att införandet av ett vårdnadsbidrag skulle motverka jämställdhetssträvandena. När det gäller jämställdhetsmärkning kan utskottet konstatera att det pågår en utredning. Frågan om möjligheterna för löntagarna att styra sina arbetstider bereds för närvarande i regeringskansliet. Eftersom några nya skäl inte tillkommit avstyrker utskottet motion A23 (yrk. 2).

Med anledning av den artikel i Dagens Nyheter som Kristdemokraterna hänvisar till i sin motion A804, har JämO förra hösten genomfört en granskning av 22 företag inom *IT-branschen*. Resultatet av granskningen redovisas i "Rapport från granskning av 22 IT-företags jämställdhetsplaner". Enligt rapporten uppfyllde bara 1 av 22 granskade planer kraven i lagen. Efter kompletteringar förbättrades dock flertalet av dem. Av rapporten framgår att JämO i samband med att planerna skall utvärderas avser att återkomma till de företag som omfattades av studien. Mot den bakgrunden avstyrks motion A804 (yrk.11).

I en motion efterfrågar Kristdemokraterna en utvärdering av *jämställdhetsplanernas funktion* i jämställdhetsarbetet. Som framgår av Del I av betänkandet föreslås en rad nya bestämmelser i jämställdhetslagen för att arbetet med frågor om lika lön för lika och likvärdigt arbete skall kunna effektiviseras. Bland annat föreslås att arbetsgivare, i samråd med arbetstagarerna, varje år skall upprätta en handlingsplan för jämställda löner där det skall anges vilka konkreta åtgärder som skall vidtas för att uppnå jämställda löner, inom vilken tid dessa åtgärder skall vara genomförda och vad de beräknas kosta. Åtgärderna skall genomföras snarast och senast inom tre år. Handlingsplanen skall i sin tur tas in i jämställdhetsplanen.

Regeringen har aviserat att den har för avsikt att genomföra en första utvärdering när de nya bestämmelserna varit i kraft i tre år och ett första resul-

tat föreligger av de årliga handlingsplanerna för jämställda löner. Regeringen förutsätter också att JämO genom information, råd och stöd till arbetsplatserna underlättar tillämpningen av de nya reglerna och noga följer utvecklingen.

Med hänsyn till det anförda avstyrker utskottet motion A2 (yrk. 13).

Mot bakgrund av vad som nyss anförts och då utskottet inte bedömer att det för närvarande finns anledning att vidta några ytterligare åtgärder för uppföljning av jämställda löner avstyrks Centerpartiets motion A806 (yrk. 11) om *jämställdhetsrevision hos offentliga institutioner*.

Moderaterna efterlyser i motion A24 (yrk. 5) att *skolan* i sitt arbete måste ta hänsyn till att det finns skillnader mellan könen. Ett motsvarande yrkande avstyrktes av utbildningsutskottet i betänkandet 1999/2000:UbU11 Jämställdhetsfrågor inom utbildningsväsendet. Utskottet anförde därvid att de synpunkter som framställdes i motionen låg i linje med de pågående strävandena att stödja och stimulera det lokala jämställdhetsarbetet i skolan som pågår för att skolans verksamhet bättre skall anpassas till flickors och pojkars förutsättningar och behov. I betänkandet lämnade utbildningsutskottet också en redogörelse för det arbete som pågår inom området. Arbetsmarknadsutskottet, som inte finner att Moderaterna anför något som ger anledning till en annan bedömning, avstyrker motion A24 (yrk. 5).

En av de viktigaste uppgifterna för jämställdhetsarbetet är att minska *könsuppdelningen på den svenska arbetsmarknaden*. Ett sådant område är yrken som har teknisk eller naturvetenskapligt inriktning där män dominerar kraftigt. För att kunna öka antalet kvinnor inom dessa områden är det en nödvändighet att fler kvinnor går tekniska och naturvetenskapliga utbildningar. Regeringen har också arbetat aktivt med dessa frågor under flera år. I den förutnämnda skrivelsen, 1999/2000:24 Jämställdhetspolitiken inför 2000-talet, redovisas en rad olika åtgärder som regeringen har vidtagit för att minska de könsbundna studievalen. Ett bland många exempel är det nya teknikprogram som införs i gymnasieskolan från år 2000 och där kursinnehållet valts ut i syfte att i större utsträckning attrahera både flickor och pojkar. Några enkla svar på vad som krävs för att öka kvinnors intresse för dessa ämnen finns dock inte. Utskottet konstaterar dock att regeringen gör fortsatt stora satsningar i budgeten för år 2001 för att antalet kvinnliga forskare skall öka. Både teknik och naturvetenskap är också fortsatt prioriterade områden inom utbildningsväsendet.

Det anförda visar att regeringen är medveten om de angivna problemen och att en rad åtgärder har vidtagits för att komma till rätta med dem. Utskottet, som förutsätter att regeringen även fortsättningsvis kommer att följa upp och bevaka utvecklingen inom området, finner inte skäl till några ytterligare åtgärder.

Motion A24 (yrk. 4) avstyrks.

Moderaterna och Folkpartiet tar i var sin motion upp betydelsen av att *bryta offentliga monopol* som en metod för att komma till rätta med de löneskillnader som finns mellan kvinnor och män. Utskottet har senast i betänkandet 1999/2000:AU6 Jämställdhetspolitiken behandlat motionsyrkanden av liknande karaktär. Utskottet delade inte motionärernas uppfattning att förekomsten av offentliga monopol skulle vara en avgörande förklaring till löneskillnader. Utskottet ansåg det också värt att notera att flera tjänster inom

ramen för den offentliga sektorn redan i dag upphandlas och att den offentliga sektorn i stor utsträckning utgörs av flera sinsemellan olika, och ofta konkurrerande, arbetsgivare.

Rätten till lika lön för lika och likvärdigt arbete är inte i första hand en fråga om konkurrens. Utskottet anser det uppenbart att initiativ behövs för att motverka löneskillnader mellan män och kvinnor. Utskottet har därför ställt sig bakom de förslag om förstärkning av jämställdhetslagen som behandlas i Del I av betänkandet. Ändringarna i lagen kommer att motverka osakliga löneskillnader i såväl privat som offentlig verksamhet.

Utskottet vill emellertid därutöver också betona vikten av fortsatta jämställdhetsinsatser inom såväl offentlig som annan verksamhet för att öka jämställdheten på alla plan.

Med hänvisning till vad som anförts ovan avstyrker utskottet motionerna A24 (yrk. 7) och A26 (yrk. 1).

Kristdemokraterna pekar i en motion på att det enligt tillgänglig statistik finns skillnader i lön mellan kvinnor och män inom Regeringskansliets olika delar. Partiet anser att regeringen som god förebild inom jämställdhetsarbetet bör åtgärda dessa skillnader.

Utskottet anser inte att det går att uttala sig om huruvida det finns anledning att kritisera de angivna lönerna ur jämställdhetssynpunkt. Utskottet vill dock erinra om de nya bestämmelserna om lönekartläggning m.m. som behandlats ovan även skall tillämpas inom Regeringskansliet. Om sådana osakliga skillnader finns, som Kristdemokraterna tycks mena, kommer dessa att genom kartläggningen och analysen bli synliggjorda.

Mot bakgrund av det anförda avstyrker utskottet motion A2 (yrk. 24).

Folkpartiet efterlyser i två motioner åtgärder för att höja *löneläget inom skola och omsorg* samt för kvinnodominerade yrkesgrupper i offentlig sektor. Moderaterna vill höja läraryrkets status bl.a. genom högre löner och förbättrade karriärvägar.

Utskottet upprepar vad som framförts vid flera tidigare tillfällen, bl.a. i betänkandet 1999/2000:AU5 Lönebildning och arbetsrätt. Frågor om fördelning av löneutrymmet och hur goda arbetsinsatser och kompetens skall premieras m.m. är en sak för arbetsmarknadens parter. Här skall staten vara neutral. Det ankommer inte heller på utskottet att yttra sig om lärares befattningar m.m.

Utskottet avstyrker således motion A24 (yrk. 6), A26 (yrk. 2) och A807 (yrk. 1).

Frågor rörande *könsuppdelad statistik* behandlades av utskottet i betänkandet 1999/2000:AU6 Jämställdhetspolitiken. Där hänvisade utskottet bl.a. till att det av förordningen (1992:1668) om den officiella statistiken framgår att individbaserad officiell statistik skall vara uppdelad på kön såvida inte särskilda skäl talar emot detta. Vidare lämnades en redovisning av pågående arbete kring statistikfrågor, bl.a. angavs att regeringens ställningstagande med anledning av betänkandet Statistikreformens utvärdering och förslag till utveckling (SOU 1999:96) borde avvaktas.

Härutöver kan nämnas att lagen (1992:889) om den officiella statistiken har ändrats så att det från den 1 januari 2000 är möjligt att införa ett s.k.

yrkesregister. Därigenom sker en betydlig ökning av antalet anställda som omfattas av den offentliga statistiken.

I regeringens skrivelse 1999/2000:24 Jämställdhetspolitiken inför 2000-talet ges också ett flertal exempel på åtgärder som regeringen har vidtagit för att förbättra statistiken med avseende på kön.

Med hänsyn till det anförda avstyrks motion A806 (yrk. 2).

För att jämställdhet skall kunna bli en realitet i såväl statlig som privat verksamhet krävs att alla som har möjlighet att påverka könsfördelningen gör det. Som redovisas i den nyss nämnda skrivelsen har regeringen vidtagit en rad åtgärder för att öka andelen kvinnor på ledande positioner. Att det dessutom på lokal nivå i enskilda företag och organisationer prövas olika former för hur chefskapet skall utövas för att möjliggöra för och stimulera fler kvinnor att ha chefsbefattningar ser utskottet som mycket positivt.

Alla initiativ till att öka andelen kvinnor i ledande befattningar är positiva och bör uppmuntras. Sådana modeller, liknande det s.k. roterande ledarskap som Moderaterna förordar, bygger dock på lokala lösningar och bör därför för att bästa resultat skall nås utformas från varje verksamhets egna förutsättningar. Utskottet anser därför att användandet av sådana lösningar får ankomma på respektive företag eller organisation att avgöra.

Med hänsyn till det anförda avstyrker utskottet motion A24 (yrk. 8).

2 Frågor med anknytning till föräldraledighet

Motioner

Centerpartiet hävdar i motion A4 att arbetstagare som är föräldralediga missgynnas i fråga om löneutveckling. Detta motverkar i sin tur en utveckling där fler män utnyttjar möjligheten att vara föräldralediga. Det är därför nödvändigt att det införs ett stöd i lag för en rättvis löneutveckling för föräldralediga (yrk. 7).

I motion A806, väckt under allmänna motionstiden 1999, anför *Centerpartiet* att de förslag till skärpningar av jämställdhetslagen som föreslås i utredningen En översyn av jämställdhetslagen (SOU 1999:91) är välkomna och i linje med vad bl.a. Centerpartiet tidigare har efterfrågat. Dessa förändringar är emellertid långt ifrån tillräckliga. Härutöver måste bl.a. frågan om lönediskriminering av föräldralediga tas upp, vilket kan antas bidra till att fler pappor utnyttjar föräldraledigheten (yrk. 1 delvis).

Miljöpartiet pekar i motion A819, väckt under allmänna motionstiden 1999, på att kvinnor har en lägre genomsnittslön än män. Kvinnorna halkar också efter männen i löneutvecklingen i samband med barnafödande, en eftersläpning som sedan är svår att åtgärda. För att bryta mönstret och förhindra lönediskriminering av föräldrar som utnyttjar sin föräldraledighet bör det tilläggas en utredning som ser över möjligheterna att låta föräldralediga automatiskt omfattas av lönerevisioner (yrk. 7).

För att jämställdhet mellan kvinnor och män skall bli verklighet är det nödvändigt att kvinnor och män ges goda möjligheter att förena föräldraskap med förvärvsarbete. För att nå detta mål är det viktigt att män tar ett större ansvar för hem och barn. Först då skapas möjligheterna för kvinnor att etablera sig på arbetsmarknaden på samma villkor som männen. Samtidigt ges männen bättre möjligheter att kunna etablera sig i familjelivet och få en god kontakt med sina barn. Målsättningen är alltså att barn inte skall utgöra något hinder för de föräldrar som förvärvsarbetar.

Verkligheten ser tyvärr annorlunda ut. Trots att det i 5 § jämställdhetslagen anges att arbetsgivaren skall underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap, är det fortfarande kvinnorna som till den absolut övervägande delen utnyttjar föräldraledigheten och går ned i arbetstid för att kunna ta ansvar för hem och familj. I vad mån dessa förhållanden är en förklaring till skillnaderna mellan kvinnors och mäns villkor i stort i arbetslivet är svårt att uttala sig om med bestämdhet. En övervägande del av de arbetstagare som utnyttjar sin föräldraledighet missgynnas i fråga om lön, utbildning, befordran m.m. För många, framför allt yngre kvinnor, verkar föräldraskapet också begränsa möjligheterna att överhuvudtaget få ett arbete. Denna utveckling, som synes blir alltmer påtaglig, inger oro.

De ovan redovisade reglerna om lönekartläggning m.m. kommer förhoppningsvis att leda till att det blir lättare att upptäcka, åtgärda och förhindra att arbetstagare som är föräldralediga missgynnas i fråga om lön eller andra anställningsvillkor. Om sådana missgynnanden upptäcks utgår utskottet från att arbetsmarknadens parter, precis som i övriga fall av missgynnanden, undanröjer dem i samband med de återkommande förhandlingarna. Som utskottet uttalat i föregående avsnitt är dock frågor om fördelning av löneutrymmet, premiering av arbetsinsatser och kompetens m.m. en sak för arbetsmarknadens parter. Det kan inte heller vara statsmakernas sak att ge närmare direktiv för hur lönerevisioner skall gå till.

Om inte den utveckling bryts, som innebär att framför allt yngre kvinnor stängs ute från både anställning och löneutveckling enbart på grund av föräldraskap eller möjligt föräldraskap, finns det anledning att överväga ytterligare åtgärder. I nuläget innebär emellertid den förbättrade situationen på arbetsmarknaden att den nyssnämnda lagstiftningen kan innebära en förbättring. Utskottet utgår från att regeringen noga följer utvecklingen på området.

Mot bakgrund av det anförda avstyrks motionerna A4 (yrk. 7), A806 (yrk. 1 delvis) och A819 (yrk. 7).

3 Utvidgning av jämställdhetslagens tillämpningsområde m.m.

Motioner

I motion A818, väckt under allmänna motionstiden 1999, tar *Vänsterpartiet* upp den kritik som JämO har riktat mot tillämpningen av jämställdhetslagens

bestämmelser mot sexuella trakasserier inom bemanningsbranschen. I dag är det uthyraren, i egenskap av arbetsgivare, som skall se till att en anmälan om sexuella trakasserier blir åtgärdad. I praktiken är det emellertid inhyraren som har de bästa möjligheterna att utreda och åtgärda övergreppen. Det finns därför anledning att se över utformningen av bestämmelserna om förbud mot sexuella trakasserier inom bemanningsbranschen (yrk. 12).

Vänsterpartiet menar i motion Ub803, väckt under allmänna motionstiden 1999, att jämställdhetslagen i alla avseenden har lika stor betydelse för elever och studenter som för anställda. Jämställdhetslagen är i dag en lag med arbetsrättslig karaktär, och en utvidgning till utbildningsområdet är tekniskt komplicerad. *Vänsterpartiet* anser därför att det bör tillsättas en utredning som kan lämna förslag på hur *jämställdhetslagen kan utvidgas till att även omfatta utbildningsväsendet* (yrk. 4).

I motion A801, väckt under allmänna motionstiden 1999, framhåller *Vänsterpartiet* att varken jämställdhetslagens eller arbetsmiljölagens regler *mot sexuella trakasserier* är tillämpliga i situationer när t.ex. anställda inom *hemtjänsten eller hotellbranschen* utsätts för sexuella trakasserier av klienter eller gäster. Anställda som har utsatts för sexuella trakasserier beskriver det obehag som de upplevt. För andra yrkesgrupper, t.ex. poliser, har arbetsgivaren beredskap för s.k. krisbehandling för anställda som i sitt arbete tvingats se och vara med om mycket obehagliga händelser. På samma sätt borde alla arbetsgivare ha en beredskap för att hjälpa anställda som hamnar i en krissituation till följd av sexuella trakasserier. Jämställdhetslagen och arbetsmiljölagen bör därför kompletteras med en bestämmelse som ålägger arbetsgivaren att upprätta en handlingsplan för de ovan behandlade situationerna.

Centerpartiet anför i motion A25 att *trakasserier av sexuell natur* blir allt vanligare inom utbildningsväsendet. Skolplikten gör det extra viktigt att de som vistas i skolan inte utsätts för trakasserier och diskriminering. I dag finns det inte något skydd för utbildningsväsendet liknande det som jämställdhetslagen ger för arbetslivet. Det är av mycket stor vikt att jämställdhetslagstiftningen ändras så att den omfattar kvinnor i alla åldrar och oavsett vilken "arbetsplats" man befinner sig på (yrk. 2).

I motion A711, väckt under allmänna motionstiden 1999, anser Kenneth Lantz (kd) och Gustaf von Essen (m) att lika självklart som det är att ingen skall diskrimineras på grund av kön, etniskt ursprung etc. borde det vara att ingen skall få *diskrimineras på grund av ålder*. Svensk lag tvingar i dag personer som uppnått viss ålder att sluta delta i arbetslivet. Rätten att få arbeta kvar skall inte kunna lagstiftas eller avtalas bort utan bör vara en fråga för arbetsgivaren och den enskilde arbetstagaren.

I motion A813, väckt under allmänna motionstiden 1999, anför Birgitta Ahlqvist och Carina Hägg (båda s) att de bestämmelser som införts i jämställdhetslagen mot sexuella trakasserier har lett till att dessa problem har uppmärksamats mer och ett mer aktivt arbete kommit till stånd. Även inom utbildningsväsendet finns problem av liknande slag men inga lagbestämme-

ser som ger ett effektivt skydd. Jämställdhetslagens bestämmelser om *förbud mot sexuella trakasserier bör därför utökas till att även omfatta studerande.*

Även Elisabeht Markström m.fl. (s) anser i motion A815, väckt under allmänna motionstiden 1999, att skolan är att jämställa med en arbetsplats för eleverna varför *jämställdhetslagens* regler bör utvidgas till att även omfatta utbildningsområdet.

Också Ulf Nilsson m.fl. (fp) konstaterar, i motion Ub814, väckt under allmänna motionstiden 1999, att *studenter* inte har något *lagskydd mot sexuella trakasserier* eftersom de inte omfattas av lagen om anställningsskydd. Motionärerna anser att förbudet mot sexuella trakasserier skall utvidgas till att även omfatta studerande (yrk. 21).

I motion So203, väckt under allmänna motionstiden 1999, anför Barbro Westerholm (fp) att det i dag är oklart om jämställdhetslagens diskrimineringsförbud även omfattar *diskriminering på grund av upplevd sexuell tillhörighet*. Hon anser därför att det bör tillsättas en utredning med uppdrag att utreda om jämställdhetslagens diskrimineringsförbud uttryckligen skall gälla även för denna grupp eller inte (yrk. 4).

Utskottet

Flera motioner tar, med lite olika formuleringar, upp frågan om att utvidga *jämställdhetslagen till att omfatta även utbildningsområdet*. Utskottet har vid flera tillfällen tidigare behandlat frågor av liknande innebörd. Därvid har utskottet bl.a. i betänkandet 1998/99:AU6 hänvisat till att jämställdhetslagen har en arbetsrättslig karaktär och att det bör förbli så. Lagen reglerar förhållanden som rör arbetsplatsen och förhållandet mellan arbetsgivare och arbetssökande och anställda. Sanktionsreglerna och reglerna vid tvister anknyter till det arbetsrättsliga systemet.

Utskottet vill också peka på att regeringen i proposition nr 143, som har behandlats i del I av detta betänkande, uttalat att den anser att det finns behov av en bredare översyn av diskrimineringslagstiftningens tillämpningsområde, men frågan är komplicerad och berör också de andra diskrimineringslagarna. Regeringen anför där att frågan om ett utvecklat skydd mot könsdiskriminering på utbildningsområdet lämpligen bör övervägas närmare och avser att återkomma till frågan i ett annat sammanhang. Utskottet konstaterar också att regeringen i högskoleförordningen infört en skyldighet för högskolor och universitet att ingripa mot sexuella trakasserier.

Med hänsyn till det anförda avstyrks motionerna A25 (yrk. 2), A813, A815, Ub803 (yrk. 4) och Ub814 (yrk. 21).

I fråga om förbud mot *diskriminering på grund av ålder* pågår för närvarande ett arbete inom EU. I det s.k. arbetslivsdirektivet är tanken att ett skydd skall skapas mot diskriminering på arbetslivets område på grund av kön, ras, etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning. Regeringen har välkomnat detta arbete (Faktapromemoria EUN2000/436) och inlett ett samråd med arbetsmarknadens parter, bl.a. rörande frågan om förbud mot åldersdiskriminering.

Utskottet, som inte vill föregripa detta arbete, avstyrker motion A711.

Den kraftiga tillväxt som *bemanningsbranschen* har haft under de senaste åren har aktualiserat en rad frågor om tillämpning av olika bestämmelser och regler som gäller för arbetsmarknaden. I betänkandet 1999/2000:AU1 föreslog utskottet att det skulle göras en förutsättningslös översyn av bemanningsbranschen i syfte att undersöka vilka åtgärder som kunde vara aktuella att vidta. En fråga som inte uttryckligen berördes i nämnda betänkande var de problem som uppstår när anställda i ett bemanningsföretag utsätts för sexuella trakasserier hos den till vilken arbetstagaren är uthyrd. Enligt jämställdhetslagens regler är det, som påpekas i motion A818, bemanningsföretaget i egenskap av arbetsgivare som skall se till att en anmälan om sexuella trakasserier blir åtgärdad och inte den som hyr in arbetstagaren som ju är den som har de bästa möjligheterna att utreda och åtgärda övergreppen.

Det är en självklarhet att ingen arbetstagare skall behöva bli utsatt för sexuella trakasserier. Om någon blir utsatt måste det finnas klara och tydliga regler som leder till att kraftfulla och effektiva åtgärder vidtas för att trakasserier skall upphöra. Avsaknaden av regler som täcker den situation som motionen tar sikte på är inte tillfredsställande. Utskottet utgår därför ifrån att den ovan nämnda översynen även tar hänsyn till det nu berörda problemet. Mot bakgrund härav anser utskottet att motion A818 (yrk. 12) får anses tillgodosedd.

Som nyss anförts skall ingen arbetstagare behöva bli utsatt för sexuella trakasserier. De fall som tas upp i motion A801 där anställda utsätts för *trakasserier inom hemtjänsten* av patienter eller av gäster på hotell m.m. innebär särskilda problem eftersom arbetsgivaren inte har samma möjligheter att agera mot patienter och gäster som mot en arbetstagare. Enligt uppgift från Näringsdepartementet kommer, med anledning av förslagen om ändring av rådets direktiv 76/207/EEG om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor, inom kort en genomgång att göras av bl.a. frågor kring sexuella trakasserier. Där kommer bl.a. de frågeställningar som väcks i motionen att tas upp.

Med hänsyn därtill finner utskottet inte skäl att för närvarande vidta någon åtgärd. Motion A801 avstyrks.

I en motion, So203, uttrycks en oro över att det inte klart framgår om jämställdhetslagen omfattar även *transsexuella* personer. Som motionären själv anger finns det inga klara uttalanden i lagens förarbeten, och frågan har inte heller prövats av domstol. Som framgått ovan har jämställdhetslagen nyligen genomgått en översyn av bl.a. diskrimineringsförbudet. Enbart de oklarheter som motionären anger anser utskottet inte ger anledning till en ny översyn. Som utskottet också har berört ovan kan det eventuellt bli aktuellt att se över samtliga diskrimineringslagar i syfte att samordna dem. Om det skulle kvarstå några oklarheter avseende de transsexuella vid tidpunkten för den översynen får frågan övervägas i det sammanhanget.

Med hänsyn till det anförda avstyrks motion So203 (yrk. 4).

Motioner

Folkpartiet anför i motion A807, väckt under allmänna motionstiden 1999, att det har visat sig svårt att nå framgång i de fall av lönediskriminering som har förts till domstol. Målen har varit komplicerade i bevishänseende, och kostnaderna för arbetsvärdering har tagit betydande resurser i anspråk. Det är därför bra att regeringen har tillfört JämO ökade resurser. JämO spelar en nyckelroll i detta arbete, och resurserna behövs för att säkerställa att de rättsliga processer som drivs i lönediskrimineringsmål har bästa möjliga underlag (yrk. 7).

I motion A819, väckt under allmänna motionstiden 1999, vill *Miljöpartiet* att JämO:s uppdrag att följa upp och utvärdera jämställdhetslagens tillämpning skall förstärkas varför det bör tillsättas en utredning med uppdrag att utreda möjligheterna att utöka ombudsmannens kompetensområde till att avse hela samhällslivet. Utredningen bör också få i uppdrag att undersöka om de länsexperter som finns vid länsstyrelserna även skall ha tillsyn av jämställdhetslagens tillämpning på det regionala planet (yrk. 2).

Utskottet

Folkpartiet har i motion A807 (yrk. 7) framhållit betydelsen av JämO:s arbete för att säkerställa att de lönediskrimineringsmål som drivs har bästa möjliga underlag. Som har redovisats i Del I av detta betänkande kommer jämställdhetslagen att förändras i flera avseenden. Bland annat införs en ny enhetlig bevisregel och en enhetlig definition av begreppet likvärdigt arbete. Även diskrimineringsförbuden genomgår förändringar. Dessutom ges JämO rätt till tillträde till en arbetsplats för att göra undersökningar bl.a. i syfte att få fram ett bättre underlag för likalöneprocesser än vad som är möjligt i dag. Dessutom får parterna ökad möjlighet att ta del av information, vilket torde förbättra förutsättningarna att få fram ett bra underlag i diskrimineringsmål. Mot denna bakgrund finner utskottet att *ytterligare åtgärder* inte är påkallade, varför motion A807 (yrk. 7) avstyrks.

JämO har i dag de uppgifter som följer av jämställdhetslagen. Som framgår av 31 § är uppgifterna knutna till arbetslivet. Av instruktionen för ämbetet framgår att ombudsmannens verksamhet i allt väsentligt bygger på de skyldigheter m.m. som följer av jämställdhetslagen men att ombudsmannen därutöver genom rådgivning och information skall verka för jämställdhet inom skolväsendet, högskolan, arbetsmarknadsutbildningen och andra utbildningsformer.

Regeringen har, som ovan nämnts, aviserat att den återkommer i frågan om jämställdhetslagen skall utvidgas till att omfatta även utbildningsområdet. Utskottet anser att frågor kring JämO:s verksamhetsområde lämpligast tas upp i ett sådant sammanhang. Det finns också skäl att avvakta den utredning som för närvarande pågår inom Regeringskansliet av frågan om länsexperterna skall få ett tillsynsansvar enligt jämställdhetslagen och som skall presentera sina slutsatser i december 2000.

5 Etnisk diskriminering

Motioner

Centerpartiet anför i motion Sf637, väckt under allmänna motionstiden 1999, att företag och organisationer med erfarenheter från olika håll har bättre förutsättningar att bli framgångsrika. Ensidiga personalsammansättningar kan ha sin grund i diskriminering, men många gånger beror det också på förbiseenden från ledningen. För att nå en bättre könsfördelning har i jämställdhetslagen införts regler om en skyldighet för arbetsgivare med mer än 10 anställda att upprätta en plan. I Holland finns ett liknande system där företag med mer än 50 anställda skall upprätta mångfaldsplaner. Ett liknande system bör införas i Sverige (yrk 16).

I motion A230, väckt under allmänna motionstiden 1999, anför *Folkpartiet* att företagare måste kunna se det rimliga i de förändringar som genomförts i lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering. För att undvika onödigt krångel till följd av missförstånd och feltolkningar av lagen är det viktigt att det genomförs ökade utbildningsinsatser för att ge företagarna nödvändig kunskap om lagen (yrk. 7).

Större företag och statliga myndigheter skulle kunna spela en större roll i det aktiva arbetet genom att få en ökad representation av invandrare i sina organisationer. På det sättet skulle positiva förebilder kunna skapas. DO kan ge stöd till företag och myndigheter vid utarbetandet av metoder och framtagandet av goda exempel (yrk. 9). För att DO på ett positivt sätt skall kunna stödja och utveckla arbetet för etnisk jämställdhet i företag och myndigheter bör myndighetens resurser öka (yrk. 10).

I motion Sf640, väckt under allmänna motionstiden 1999, anför Yvonne Ruwaida (mp) att lagen om förbud mot etnisk diskriminering i arbetslivet måste göras lika stark som jämställdhetslagen (yrk. 13).

Utskottet

I motion Sf640 (yrk. 13) tas upp ett flertal yrkanden som avser lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet. Utskottet noterar att exakt likadana yrkanden avstyrktes i samband med att den aktuella lagen behandlades i utskottet våren 1999 i betänkande 1998/99:AU4. Utskottet, som inte finner anledning till annan bedömning nu, avstyrker motionen.

I fråga om Centerpartiets yrkande rörande *mångfaldsplaner* vill utskottet framhålla följande. I den nyssnämnda lagen finns det ett generellt krav på arbetsgivare att bedriva ett målinriktat arbete för att främja etnisk mångfald i arbetslivet. Syftet är att komma till rätta med diskriminerande förfaranden som riktar sig mot en grupp och inte mot enskilda individer. Reglerna skall emellertid också främja en positiv och framåtsyftande utveckling. Åtgärderna skall kunna leda till att andelen personer från en underrepresenterad etnisk minoritet i en viss typ av arbete ökar eller att ny kompetens tillförs organisat-

ionen. I kravet på målinriktat arbete ligger ett krav på planmässighet. Det är fråga om ett utvecklingsarbete, där efter hand olika åtgärder kan visa sig lämpliga. DO har utformat råd för hur det målinriktade arbetet för att främja etnisk mångfald skall kunna bedrivas. Utskottet anser att de nu beskrivna reglerna ger en bra grund för det mångfaldsarbete som skall ske ute på arbetsplatserna. Motion Sf637 (yrk. 16) avstyrks i den mån den inte tillgodosätts med vad utskottet anfört.

Folkpartiet efterlyser i motion A230 *utbildningsinsatser för företagare* avseende lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet. Som Folkpartiet konstaterar i samma motion har DO som en av sina uppgifter att ge råd och stöd till enskilda och företag i frågor som har anknytning till etnisk diskriminering. Utskottet kan också notera att DO ägnar sig åt att såväl driva enskilda fall av överträdelse av lagen som att arbeta med aktiva åtgärder hos företag m.m. I budgetpropositionen för år 2001 föreslås förstärkta resurser för DO. I anslutning till förslaget om ytterligare medel framhåller regeringen bl.a. att DO måste kunna bedriva en omfattande tillsyns-, opinions-, informations- och utbildningsverksamhet. Utskottet anser mot den bakgrunden att det inte finns anledning att vidta några ytterligare åtgärder med anledning av motionen. Motion A230 (yrk. 7, 9 och 10) avstyrks.

6 Arbetsdomstolens sammansättning m.m.

Motioner

Moderaterna anför i motion A715 (yrk. 4), väckt under allmänna motionstiden 1999, att effektivitetsskäl talar för en *sammanslagning av Jämställdhetsnämnden och Nämnden mot diskriminering*. Det bör tillskapas en myndighet med uppgift att följa all diskriminering. Myndigheten bör läggas direkt under riksdagen för att uppnå en bättre överensstämmelse med de s.k. Parisprinciperna där självständigheten för myndigheter som har till uppgift att skydda mänskliga rättigheter betonas.

I motion A723, väckt under allmänna motionstiden 1999, menar *Vänsterpartiet* att tvister om könsdiskriminering skiljer sig från andra arbetsrättstvister genom att skiljelinjen går mellan manliga och kvinnliga värderingar snarare än att ett arbetstagarintresse står mot ett arbetsgivarintresse. Många gånger är det innehållet i kollektivavtal som ifrågasätts i diskrimineringstvister. Där har både arbetsgivaren och de fackliga organisationerna en större benägenhet att försvara de uppgörelser som har träffats. Mot denna bakgrund är *Arbetsdomstolens sammansättning* – med bl.a. en överväldigande manlig majoritet – inte godtagbar i mål om könsdiskriminering.

För att även kvinnliga värderingar skall kunna få genomslag i tvister om diskriminering på grund av kön anser Vänsterpartiet att det bör införas regler som garanterar en jämn könsfördelning när Arbetsdomstolen prövar mål om diskriminering på grund av kön. Vidare bör två av ledamöterna vara experter rörande diskrimineringsjuridik och jämställdhetsfrågor samt, för att antalet ledamöter inte skall vara för stort, var och en av arbetsmarknadens parter endast företräddas av en representant (yrk.14).

I motion A818, väckt under allmänna motionstiden 1999, anför *Vänsterpartiet* att när Grupptalanutredningen i december 1994 lade fram sitt betänkande Grupprättegång (SOU 1994:151) föreslog den bl.a. en möjlighet till *grupptalan i diskrimineringsstvister* enligt jämställdhetslagen. Betänkandet har beretts i fem år, varför regeringen snarast bör återkomma till riksdagen med ett lagförslag om möjlighet till grupptalan i jämställdhetslagen (yrk. 3).

Centerpartiet anser i motion A806, väckt under allmänna motionstiden 1999, att erfarenheterna från det fåtal mål som har drivits i Arbetsdomstolen rörande lönediskriminering är nedslående. En trolig orsak till detta utfall är att ingen av parterna i den partssammansatta domstol som Arbetsdomstolen utgör har något intresse av att få kollektivavtalens lönevillkor prövade i domstol. Det finns därför skäl att pröva *formerna för hur lönediskrimineringsmål* skall avgöras i framtiden (yrk. 13).

Med hänvisning till uttalanden av JämO hävdar *Miljöpartiet* i motion A819 (yrk. 9), väckt under allmänna motionstiden 1999, att en prövning av de olika diskrimineringslagarna i Arbetsdomstolen kan innebära att det uppstår problem av jävskaraktär, varför det bör tillsättas en *utredning* med uppdrag att utreda om tvister enligt diskrimineringslagarna även i framtiden skall prövas i Arbetsdomstolen.

I motion A720, väckt under allmänna motionstiden 1999, uttrycker Hans Karlsson (s) en oro för att *rättegångskostnader* som de tematiska ombudsmännen drabbas av i samband med processer går ut över de ordinarie anslagen. För att de tvister som ombudsmännen driver inte skall påverka de ordinarie anslagen, och därmed den övriga verksamhet som bedrivs, bör de rättegångskostnader som drabbar ombudsmännen hanteras genom ett gemensamt anslag för detta ändamål.

I motion A817, väckt under allmänna motionstiden 1999, anför Desirée Pethrus Engström och Maria Larsson (båda kd) att det vid lönediskrimineringsstvister bör införas en möjlighet för Arbetsdomstolen att anlita en *oberoende expert* i lönediskrimineringsmål. Domstolen skulle när den finner skäl därtill, efter en framställning från kåranden, kunna utse en sådan person för att genomföra en arbetsvärdering (yrk. 3).

Utskottet

Utskottet tar först upp Moderaternas yrkande om sammanslagning av *Jämställdhetsnämnden och Nämnden mot diskriminering*. Som utskottet berört i avsnitt 3 ovan i samband med att yrkanden om samordning av de olika diskrimineringslagarna avstyrktes bör en sådan översyn anstå till dess att de olika lagarna varit i kraft under en så lång tid att det går att utvärdera hur de fungerat i sin nuvarande utformning. Utskottet, som anser att frågor om sammanslagning av Jämställdhetsnämnden och Nämnden mot diskriminering lämpligast prövas i ett sådant sammanhang, avstyrker motion A715 (yrk. 4).

I de förändringar av jämställdhetslagen som nu föreslås har reglerna utformats så att det i första hand ankommer på parterna i en tvist att själva stå för den *utredning* som domstolen skall ha som grund för sitt avgörande. Som

framgår av avsnitt 5.5. delar utskottet emellertid regeringens ställningstagande att en domstol, när den finner det värdefullt för utredningen, skall kunna anlita *sakkunniga* för att t.ex. i likalönstvister ge domstolen ett bättre underlag än vad parterna förmår.

Med hänsyn därtill bör motion A817 (yrk. 3) avstyrkas i den del den inte kan anses tillgodosedd med vad utskottet anför.

Utskottet ser liksom Vänsterpartiet att en rätt till *grupptalan* i diskrimineringsstvister skulle ha ett värde då en sådan möjlighet skulle innebära en mindre exponering och risk för repressalier för den enskilde arbetstagaren. Många fall där det kan antas förekomma diskriminering berör också stora grupper arbetstagare. Till skillnad från tvister som drivs som pilotmål får en dom vid en grupprättegång samma rättsverkan för samtliga som omfattas av gruppen.

Svensk rätt innehåller i dag inte några bestämmelser som ger möjlighet till grupptalan. Ett införande av en sådan möjlighet kan få stora återverkningar på många områden. Det är därför viktigt att frågan övervägs noga. Frågan bereds för närvarande inom Regeringskansliet. Utskottet, som utgår från att det arbetet sker utan onödigt uppehåll, avstyrker motion A818 (yrk. 3).

Den verksamhet som de, av en motionär benämnda, tematiska ombudsmännen ansvarar för är av stor betydelse. Det gäller både för enskilda individer som drabbas på olika sätt och ombudsmännens roll som opinionsbildare och informatörer till företag och organisationer. En del av ombudsmännens verksamhet består av att driva tvister i domstol m.m. Vid sådana tvister kan ombudsmännen enligt vanliga processuella regler drabbas av *rättegångskostnader* som påverkar de anslag som respektive ombudsman har. Det är emellertid viktigt att ombudsmännen inte avstår från att driva tvister av rädsla för att en förlust skall komma att påverka den övriga verksamheten genom att anslag för den verksamheten tas i anspråk för att täcka eventuella kostnader.

Som motionären påpekar har det särskilda anslag som tidigare fanns för sådana rättegångskostnader tagits bort, men i stället har medel avsatts inom Regeringskansliet för täckande av sådana eventuella extra kostnader. Enligt de upplysningar utskottet inhämtat har endast JämO, vid ett tillfälle, begärt och beviljats medel. Utskottet som ser det som angeläget att ombudsmännen kan driva de processer som de anser nödvändiga. Utskottet förutsätter att regeringen delar denna uppfattning.

Mot bakgrund av det anförda anser utskottet att det för närvarande inte finns anledning att vidta några ytterligare åtgärder. Utskottet förutsätter dock att regeringen bevakar utvecklingen. Motion A720 avstyrks.

Arbetsdomstolen är den domstol som har att pröva frågor med anknytning till arbetslivet. Domstolens *sammansättning* hänger samman med att domstolen skall ha en så god kännedom som möjligt om förhållandena i arbetslivet och de faktiska villkor som råder där. Jämställdhetslagen är även den i grunden en arbetsrättslig lag. I mål om diskriminering blir det, liksom i andra arbetsrättsliga tvister, ibland en fråga om bedömningar av vad som står i överensstämmelse med god sed på arbetsmarknaden. Det förhållandet att vissa av de avtal som träffats mellan arbetsmarknadens parter kan komma att underkännas av domstolen kan utskottet inte generellt se som en källa till jäv för de ledamöter som utsetts på förslag av arbetsmarknadsparterna.

Utskottet delar dock den oro som flera av motionärerna ger uttryck för när det gäller könssammansättningen i Arbetsdomstolen. Det är angeläget med jämn könssammansättning i domstolens samtliga mål. En speciell sammansättning i vissa slag av mål skulle kunna minska känslan av ansvar för en generellt bättre könssammansättning i domstolen. Utskottet utgår från att parterna och regeringen målmedvetet och intensifierat arbetar för ett större antal kvinnliga ledamöter i Arbetsdomstolen. Motion A806 (yrk. 13) och A819 (yrk. 9) avstyrks.

Vad sedan gäller de åsikter som Vänsterpartiet framför om att Arbetsdomstolen skall ha en annan sammansättning, bl.a. med experter på diskrimineringsjuridik och jämställdhetsfrågor, vill utskottet, utöver det nyss anförda, erinra om den möjlighet som domstolen har att anlita sakkunnig.

Med hänsyn därtill avstyrks även motion A723 (yrk. 14).

Utskottet hemställer

Del I

1. beträffande *avslag på propositionen*
att riksdagen avslår motionerna 1999/2000:A22 och 1999/2000:A24
yrkande 1,

res. 1 (m)

2. beträffande *konkurrensutsättning av kvinnodominerade yrken*
m.m.
att riksdagen avslår motionerna 1999/2000:A24 yrkandena 2 och 3,

res. 2 (m)

3. beträffande *frivilliga insatser för jämställdhet*
att riksdagen avslår motionerna 1999/2000:A23 yrkande 1 och
1999/2000:A804 yrkande 10,

res. 3 (kd)

4. beträffande *samordnad lagstiftning mot diskriminering*
att riksdagen avslår motionerna 1999/2000:A23 yrkande 3,
1999/2000:A25 yrkande 1, 1999/2000:A220 yrkande 5 och
1999/2000:A818 yrkande 1,

res. 4 (kd, c, fp)

5. beträffande *översyn av jämställdhetslagen*
att riksdagen avslår motion 1999/2000:A220 yrkande 3,

6. beträffande *översyn av jämställdhetsplaner m.m.*
att riksdagen avslår motion 1999/2000:A807 yrkande 8,

res. 5 (fp)

7. beträffande *kollektivavtalen och EG-rätten*
att riksdagen avslår motion 1999/2000:A819 yrkande 8,

8. beträffande *definition i lag av likvärdigt arbete*
att riksdagen med anledning av propositionen i motsvarande del
dels godkänner vad utskottet anfört om regelns utformning,
dels antar 2 § i det enligt bilaga 2 av utskottet framlagda förslaget till
lag om ändring i jämställdhetslagen,

9. beträffande *arbetsvärdering*
att riksdagen avslår motionerna 1999/2000:A4 yrkande 6,
1999/2000:A804 yrkande 9 samt 1999/2000:A817 yrkandena 1 och 2,

10. beträffande *positiv särbehandling*
att riksdagen med anledning av propositionen i motsvarande del
dels godkänner vad utskottet anfört om möjligheten att tillämpa posi-
tiv särbehandling vid regelns utformning,
dels antar 15 § i det enligt bilaga 2 av utskottet framlagda förslaget till
lag om ändring i jämställdhetslagen,

11. *beträffande kartläggning och analys av löneskillnader m.m.*

att riksdagen med bifall till propositionen i motsvarande del och med anledning av motionerna 1999/2000:A4 yrkande 5 i motsvarande del och 1999/2000:A818 yrkandena 5, 6 och 10 samt med avslag på motionerna 1999/2000:A23 yrkande 4 och 1999/2000:A818 yrkandena 2 och 9 antar 10 § i det enligt bilaga 1 av regeringen framlagda förslaget till lag om ändring i jämställdhetslagen,

res. 6 (kd)

12. *beträffande plan för jämställda löner*

att riksdagen med bifall till propositionen i motsvarande del och med anledning av motionerna 1999/2000:A806 yrkande 1 i motsvarande del, 1999/2000:A808, 1999/2000:A810 i motsvarande del, 1999/2000:A814 i motsvarande del och 1999/2000:A818 yrkande 7 antar 11 § i det enligt bilaga 1 av regeringen framlagda förslaget till lag om ändring i jämställdhetslagen,

13. *beträffande vitesföreläggande i Jämställdhetsnämnden*

att riksdagen avslår motion 1999/2000:A818 yrkande 8,

14. *beträffande uppgifter om enskilda löner*

att riksdagen med bifall till propositionen i motsvarande del och med anledning av motionerna 1999/2000:A4 yrkande 5 i motsvarande del, 1999/2000:A809, 1999/2000:A810 i motsvarande del, 1999/2000:A814 i motsvarande del och 1999/2000:A818 yrkande 4 antar 12 § i det enligt bilaga 1 av regeringen framlagda förslaget till lag om ändring i jämställdhetslagen,

15. *beträffande JämO:s tillträde till arbetsplatser*

att riksdagen med bifall till propositionen i motsvarande del och med avslag på motion 1999/2000:A23 yrkande 5 antar 33 § i det enligt bilaga 1 av regeringen framlagda förslaget till lag om ändring i jämställdhetslagen,

res. 7 (kd)

16. *beträffande talerätt i Jämställdhetsnämnden*

att riksdagen med bifall till propositionen i motsvarande del, med anledning av motionerna 1999/2000:A818 yrkande 11 och 1999/2000:A819 yrkande 3 och med avslag på motion 1999/2000:A23 yrkande 6 antar 35, 36, 39, 40, 41 och 44 §§ i det enligt bilaga 1 av regeringen framlagda förslaget till lag om ändring i jämställdhetslagen,

res. 8 (kd)

17. *beträffande jämställdhetslagen i övrigt*

att riksdagen med bifall till propositionen i motsvarande del antar det enligt bilaga 1 av regeringen framlagda förslaget till lag om ändring i jämställdhetslagen i den mån förslaget inte omfattas av vad utskottet hemställt ovan,

18. beträffande *lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet*

att riksdagen med bifall till propositionen i motsvarande del antar det enligt bilaga 1 av regeringen framlagda förslaget till lag om ändring i lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet,

Del II

19. beträffande *jämställdhetsmärkning*

att riksdagen avslår motion 1999/2000:A819 yrkande 10,
res. 9 (mp)

20. beträffande *åtgärder för att effektivisera jämställdhetsarbetet m.m.*

att riksdagen avslår motionerna 1999/2000:A2 yrkande 13, 1999/2000:A23 yrkande 2 och 1999/2000:A804 yrkande 11,
res. 10 (kd)

21. beträffande *jämställdhetsrevision hos offentliga institutioner*

att riksdagen avslår motion 1999/2000:A806 yrkande 11,
res. 11 (c)

22. beträffande *jämställdhet i skolan m.m.*

att riksdagen avslår motion 1999/2000:A24 yrkandena 4 och 5,
res. 12 (m)

23. beträffande *offentliga monopol*

att riksdagen avslår motionerna 1999/2000:A24 yrkande 7 och 1999/2000:A26 yrkande 1,
res. 13 (m, kd, fp)

24. beträffande *löner i Regeringskansliet*

att riksdagen avslår motion 1999/2000:A2 yrkande 24,
res. 14 (kd)

25. beträffande *skola och omsorg*

att riksdagen avslår motionerna 1999/2000:A24 yrkande 6, 1999/2000:A26 yrkande 2 och 1999/2000:A807 yrkande 1,
res. 15 (m)
res. 16 (fp)

26. beträffande *könsuppdelad statistik*

att riksdagen avslår motion 1999/2000:A806 yrkande 2,

27. beträffande *kvinnor i ledande befattningar*

att riksdagen avslår motion 1999/2000:A24 yrkande 8,
res. 17 (m)

28. beträffande *löneutveckling för föräldradediga m.m.*

att riksdagen avslår motionerna 1999/2000:A4 yrkande 7, 1999/2000:A806 yrkande 1 i motsvarande del och 1999/2000:A819 yrkande 7,

res. 18 (m-motiv.)

29. beträffande *utvidgning av jämställdhetslagen till utbildningsområdet*

att riksdagen avslår motionerna 1999/2000:A25 yrkande 2, 1999/2000:A813, 1999/2000:A815, 1999/2000:Ub803 yrkande 4 och 1999/2000:Ub814 yrkande 21,

res. 19 (v, mp)

res. 20 (c, fp)

30. beträffande *diskriminering på grund av ålder*
att riksdagen avslår motion 1999/2000:A711,

31. beträffande *sexuella trakasserier inom bemanningsbranschen*
att riksdagen avslår motion 1999/2000:A818 yrkande 12,

32. beträffande *sexuella trakasserier inom hemtjänsten m.m.*
att riksdagen avslår motion 1999/2000:A801,

33. beträffande *transsexuella*
att riksdagen avslår motion 1999/2000:So203 yrkande 4,

34. beträffande *resurser för processer*
att riksdagen avslår motion 1999/2000:A807 yrkande 7,

35. beträffande *JämO:s kompetensområde*
att riksdagen avslår motion 1999/2000:A819 yrkande 2,

36. beträffande *etnisk diskriminering*
att riksdagen avslår motion 1999/2000:Sf640 yrkande 13,

37. beträffande *mångfaldsplaner*
att riksdagen avslår motion 1999/2000:Sf637 yrkande 16,
res. 21 (c)

38. beträffande *utbildningsinsatser för företagare m.m.*
att riksdagen avslår motion 1999/2000:A230 yrkandena 7, 9 och 10,

39. beträffande *sammanslagning av nämnder*
att riksdagen avslår motion 1999/2000:A715 yrkande 4,
res. 22 (m)

40. beträffande *sakkunniga i diskrimineringstvister*
att riksdagen avslår motion 1999/2000:A817 yrkande 3,

41. beträffande *grupptalan*
att riksdagen avslår motion 1999/2000:A818 yrkande 3,
res. 23 (m-motiv.)

42. beträffande *ombudsmännens rättegångskostnader*
att riksdagen avslår motion 1999/2000:A720,

43. beträffande *diskrimineringstvister i Arbetsdomstolen*
att riksdagen avslår motionerna 1999/2000:A806 yrkande 13 och 1999/2000:A819 yrkande 9,

res. 24 (c)

res. 25 (mp)

Stockholm den 10 oktober 2000

På arbetsmarknadsutskottets vägnar

Sven-Erik Österberg

I beslutet har deltagit: Sven-Erik Österberg (s), Hans Andersson (v), Margareta Andersson (c), Björn Kaaling (s), Kent Olsson (m)*, Laila Bjurling (s), Patrik Norinder (m)*, Sonja Fransson (s), Kristina Zakrisson (s), Camilla Sköld Jansson (v), Maria Larsson (kd), Barbro Feltzing (mp), Elver Jonsson (fp), Henrik Westman (m)*, Cinnika Beiming (s) och Ewa Thalén Finné (m)*.

* Har ej deltagit i beslutet under momenten 8, 10–12 och 14–18.

Reservationer

1. Avslag på propositionen (mom. 1)

Kent Olsson, Patrik Norinder, Henrik Westman och Ewa Thalén Finné (alla m) anser

dels att utskottets ställningstagande i Del I avsnitt 3 under rubriken *Fråga om avslag på propositionen*, bort ha följande lydelse:

I propositionen föreslås en rad förändringar i jämställdhetslagen med målsättningen att det skall bli lättare att upptäcka osakliga löneskillnader m.m. på grund av kön, och att dessa inom en viss angiven tid skall fås att upphöra.

Utskottet anser inte att problemet med lönediskriminering på den svenska arbetsmarknaden är sådant att det står i någon rimlig proportion till de förslag som nu har förelagts riksdagen. Förslaget skulle få mycket negativa konsekvenser såväl för det privata näringslivet som för kommunerna och landstingen. Risken är att det seriösa arbete som pågår på enskilda arbetsplatser och inom arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer för att åstadkomma ett jämställt arbetsliv kommer att bromsas upp eller helt avstanna.

Hela propositionen bygger på att det verkligen finns skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som beror på könstillhörighet, utan att det ens behöver styrkas med stöd av fakta. Vid en kontroll av forskning på området framgår emellertid att ett sådant antagandet stämmer dåligt överens med verkligheten.

En undersökning som forskarna Eva Meyerson och Trond Petersen genomfört av löneskillnader under tiden 1970 till 1990, visade att för arbetare var löneskillnaderna mellan kvinnor och män inom samma yrke 1,4 %. Även för

tjänstemän var skillnaden liten. För båda grupperna kunde, enligt Meyerson och Petersen, skillnaderna i huvudsak förklaras med faktorer som ålder, erfarenhet och utbildning.

Regeringens förslag i övrigt bygger i huvudsak på tre påståenden:

- För att arbetsgivarna skall satsa på från könssynpunkt sakliga löner krävs en skärpt lagstiftning.
- De nya bestämmelserna innebär inte att det skall genomföras arbetsvärdering, utan de skall enbart ses som ett förtydligande av dagens regler om lönekartläggning i jämställdhetslagens 9 a §.
- Om arbetsvärdering sker gynnar det i alla situationer kvinnor.

Vad avser det första påståendet kan utskottet konstatera att det redan i dag sker ett aktivt arbete med jämställdhetsfrågor hos det stora flertalet arbetsgivare. Arbetet sker i huvudsak genom partsgemensamma satsningar. Målsättningen är i första hand att öka kunskapen kring jämställdhetsfrågor. Arbetet som är inriktat mot de lokala parterna syftar till att ge parterna nya insikter om kvinnor och män, och att påverka parternas värderingar så att de blir mer jämställda. Avsikten är att denna nya kunskap sedan skall leda till ett mer jämställt handlings sätt i de förhandlingar och överenskommelser som parterna gör.

Utskottet delar inte heller regeringens synsätt att de nu föreslagna bestämmelserna inte skulle innehålla någonting nytt. Vad som föreslås är i realiteten en helt ny förhandlingsmodell för lönebildningen. Syftet med kartläggningen anges vara att upptäcka, åtgärda och förhindra löneskillnader som inte är sakliga från könssynpunkt vid lika och likvärdigt arbete. Detta innebär emellertid en direkt koppling till det av regeringen föreslagna diskrimineringsförbudet. Kartläggningen kommer därför i praktiken att innebära att arbetsgivaren tvingas att göra samma undersökningar som inför en lönediskrimineringsvist i domstol. Arbetsgivaren är alltså tvungen att visa om arbeten är lika eller likvärdiga, och dessutom tvingas denne redan i samband med förhandlingarna om lön m.m. att ange sakliga från kön oberoende skäl för varje del av den lön som varje enskild arbetstagare skall ha. Det sistnämnda är en omöjlighet då det aldrig i en förhandling torde finnas sådana överväganden av alla delar som diskuteras, att de går att motivera i förhållande till varandra.

Utskottet går härnäst in på frågan om arbetsvärdering som modell gynnar kvinnor i högre grad än män. Vid den av utskottet genomförda uppvaktningen av arbetsmarknadens parter presenterades som exempel en studie som gjorts inom Arbetsmarknadsverket. I den studien genomfördes en arbetsvärdering där syftet var att få bort osakliga löneskillnader. *Metoden* som valdes var arbetsvärdering och löneanalys enligt en ”domstolsmodell”. *Målet* med testet var att kartlägga samtliga 11 000 anställda. *Kostnaderna* för genomförandet blev cirka 12 miljoner kronor för uppbyggnad av system. Detta arbete tog två och ett halvt år i anspråk (1992–1994). Genomförandet av studien gjordes under åren 1995 till 1997 och kostade cirka 9,9 miljoner kronor. *Totalkostnaden* blev således 22 miljoner kronor. *Resultatet* blev att 57 % av arbetena gick att värdera. På gruppnivå upptäcktes ett flertal oförklarade löneskillnader, men på individnivå kunde endast ett fåtal osakliga skillnader

påträffas. Det visade sig dessutom svårt att, som löneanalysen kräver, skapa en mängd detaljerade löneskäl. *Slutsatsen* var att metoden var för tids- och resurskrävande i förhållande till det utbyte som arbetet gav. Arbetsmarknadsverket har därför slutat att arbetsvärdera och skall i stället utveckla systematiska lönekriterier. Utskottet noterar också att arbetsgivarrepresentanterna för såväl kommuner som landsting har beräknat kostnaderna till i vart fall 100-tals miljoner kronor för att genomföra de förslag som regeringen nu lagt fram. Och skulle det genomföras överallt i arbetslivet är kostnaderna mer än 10 miljarder kronor. Det är pengar som skulle få tas från bl.a. vård, skola och omsorg där de behövs bättre än för en arbetsvärdering som inte ger mer jämställda löner.

Utredaren Ingemar Mundebo skrev redan i Löneskillnadsutredningens betänkande (SOU 1993:7): ”Jag är medveten om att systematisk arbetsvärdering är ett oprecist instrument och i sig bygger på subjektiva värderingar.” Även utredaren Hans Stark uttalade sig i Jämställdhetsutredningens betänkande (SOU 1999:91): ”Det torde vara oomtvistligt att arbetsvärdering är något subjektivt. I en lönediskrimineringstvist förhåller det sig ofta på det sättet att parterna har olika uppfattningar om vilken betydelse som skall tillmätas de skilda kriterier som är av betydelse för värderingen. Det blir då en mycket grannliga uppgift för domstolen att ta ställning.”

Arbetsvärdering ger inga objektiva besked. Men risken är stor att arbetsvärdering konserverar gamla värderingar eftersom man av resursskäl sällan ser över metodens värderingsgrunder. Att göra sådana översyner och att genomföra arbetsvärderingar är oerhört resurskrävande.

De föreslagna bestämmelserna innebär också att det helt bortses från den utveckling mot mer individuella löner som har skett de senaste åren. Till exempel visar den föreslagna definitionen av begreppet likvärdigt arbete på ett kollektivt synsätt som inte tar i beaktande den enskilde arbetstagarens prestationer. Regeringen tar också ett steg bort från principen att lönebildningen är en sak för arbetsmarknadens parter och går över till en lönebildning där lönesättningen för enskilda skall kunna bli en fråga för myndigheter och domstolar. Utskottet anser därför att det är hög tid att avliva myten om att det genom arbetsvärdering går att objektivt värdera ett arbete. Många olika faktorer har stor påverkan. Det som är avgörande för ett arbetes värde är i slutändan vad någon på en marknad är villig att betala för det.

Utskottet vill också belysa några andra följder av de bestämmelser som förslaget innehåller.

Den sammankoppling av jämställdhetsanalysen och reglerna om diskrimineringsförbudet som görs i förslaget skulle komma att innebära att arbetsgivaren, som ett resultat av kartläggningen, kan tvingas att betala skadestånd trots att han åtgärdar den upptäckta löneskillnaden inom den tid som anges i lagen. Att tvinga någon att utreda sin egen skuld och presentera den utredning som är nödvändig för att han eller hon skall kunna bli ansvarig, strider mot de mest grundläggande principerna för en rättsstat. På samma sätt strider den föreslagna rätten för Jämställdhetsombudsmannen att få tillträde till arbetsplatser för undersökningar mot dessa principer. Förfarandet är närmast att jämställa med en husrannsakan, men med den mycket betydelsefulla skillnaden att det inte görs någon bedömning av vilka motstående intressen

som kränks genom åtgärden. Likaså utgör förslaget om rätt för arbetstagarorganisation att få ta del av individuella löner för icke föreningsmedlemmar ett oacceptabelt intrång i den enskildes integritet. De villkor som gäller avseende lön och andra anställningsvillkor är en angelägenhet endast mellan den anställde och arbetsgivaren. Det kan finnas helt legitima skäl till att en av dem, eller båda, inte vill att andra skall ta del av avtalet, något som måste respekteras.

Sammanfattningsvis anser utskottet att de nu föreslagna reglerna inte gynnar kvinnor utan snarare utgör ett hot mot den fria lönebildningen och ett effektivt stopp för den mycket positiva utveckling mot mer individuella löner som skett under de senaste åren.

Förslagen innebär också att arbetsgivarna skulle tvingas att satsa mycket stora resurser på lönekartläggningsarbetet utan att det skulle ge några synbara resultat, medel som kan användas till långt mer motiverade åtgärder.

Utskottet vill avslutningsvis peka på att det största löneskillnadsproblemet på den svenska arbetsmarknaden inte är lönesättningen på det enskilda företaget utan att den svenska arbetsmarknaden är så kraftigt könssegregerad. Inom offentlig sektor har kvinnorna en kraftig dominans bland arbetstagarerna. På dessa områden, t.ex. vård, undervisning och annan omsorg har staten, kommunerna eller landstingen monopol på verksamheten och de har effektivt hindrat en acceptabel löneutveckling för dessa ykesgrupper. Detta har i första hand gått ut över kvinnorna, men även över de män som arbetar inom dessa yrken.

Mot bakgrund av det anförda anser utskottet, liksom Moderaterna i motion A24 (yrk. 1), att propositionen bör avslås. Detta innebär att även motion A22 blir tillgodosedd.

dels att utskottets hemställan under 1 bort ha följande lydelse

1. *beträffande avslag på propositionen*

att riksdagen med bifall till motion 1999/2000:A24 yrkande 1 och med anledning av motion 1999/2000:A22 avslår propositionen,

2. Konkurrensutsättning av kvinnodominerade yrken m.m. (mom. 2)

Kent Olsson, Patrik Norinder, Henrik Westman och Ewa Thalén Finné (alla m) anser

dels att utskottets ställningstagande i Del I under rubriken *Lag eller andra åtgärder* i den del som börjar med ”Som Moderaterna påpekar” och slutar med ”A24 (yrk. 3) avstyrks” bort ha följande lydelse:

Som Moderaterna påpekar är den svenska arbetsmarknaden kraftigt könsuppdelad, och mansdominerade yrken ger i allmänhet högre lön än kvinnodominerade. Statistik från Statistiska centralbyrån (SCB) visar att bland de 30 vanligaste yrkena är det endast 2 som är att betrakta som jämställda enligt den gängse definitionen, dvs. att det skall finnas minst 40 % av vardera könet representerat. Exempel på det motsatta är mycket vanligare. I betydelsefulla yrken som undersköterska, sjukvårdsbiträde, vårdbiträde, barnskötare

och förskollärare är ungefär 9 av 10 arbetstagare kvinnor. Inom den kommunala sektorn är 8 av 10 arbetstagare kvinnor. För näringslivet råder nästan motsatt förhållande, endast 3,5 av 10 anställda är kvinnor. Även bland företagare är kvinnorna kraftigt underrepresenterade. Bara 4,4 % av företagen är kvinnor vilket är en mycket låg siffra internationellt sett.

Vid en jämförelse som SCB har gjort mellan de 10 mest kvinnodominerade yrkena och motsvarande manliga, framkommer dessutom att löneskillnaderna mellan kvinnor och män mer beror på yrkesval än på diskriminering. De vanligaste kvinnoyrkena finns också inom den offentliga sektorn, där det inte finns några alternativa arbetsgivare, en omständighet som medför att lönerna hålls nere.

Med hänsyn till det anförda delar utskottet Moderaternas uppfattning om de könssegregerade arbetsmarknaderna och löneskillnader på monopollänkande arbetsmarknader. Motion A24 (yrk. 2 och 3) tillstyrks därför.

dels att utskottets hemställan under 2 bort ha följande lydelse:

2. beträffande *konkurrensutsättning av kvinnodominerade yrken m.m.*

att riksdagen med anledning av motion 1999/2000:A24 yrkandena 2 och 3 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anför,

3. Frivilliga insatser för jämställdhet (mom. 3)

Maria Larsson (kd) anser

dels att utskottets ställningstagande i Del I under rubriken *Lag eller andra åtgärder* i den del som börjar med "Ett av de" och slutar med "motion A23 (yrk. 1)" bort ha följande lydelse:

I propositionen föreslås bl.a. nya bestämmelser om kartläggning av löne- och anställningsvillkor.

Grunden för ett framgångsrikt jämställdhetsarbete är alla människors lika värde. Det gemensamma människovärdet ligger i sin tur till grund för de mänskliga rättigheterna som i sig är okränkbara. Jämställdhet är således inte en kvinnofråga utan en fråga om mänskliga fri- och rättigheter. Målet är, och måste vara, att alla människor i alla avseenden skall ges lika villkor för att kunna förverkliga sina liv. Varken kvinnor eller män skall diskrimineras på grund av sitt kön utan ges lika värde och status. Det måste vara en huvuduppgift för varje demokratiskt samhälle att undanröja de vanföreställningar, strukturer eller andra hinder som av tradition försvårar och förhindrar jämställdhet mellan könen.

Den första svenska jämställdhetslagen började gälla 1980 och har således varit i bruk i 20 år. Trots att lagen har ändrats vid flera tillfällen har inte mycket hänt rörande de skillnader som lagen avsåg att komma till rätta med. Arbetsmarknaden är alltså uppdelad i manliga respektive kvinnliga yrken. Kvinnliga yrken ger betydligt lägre genomsnittslöner än manliga yrken. Andelen kvinnor i ledande befattningar är fortfarande mycket låg på alla nivåer. Tillgänglig statistik visar dessutom att mellan åren 1996 till 1998 har löneskillnaderna mellan kvinnor och män ökat.

Som nyss redovisats har de 20 år som den nuvarande lagen varit i kraft inte visat att lagstiftning är en särskilt effektiv metod för att få många delaktiga i jämställdhetsarbetet. Man kan därför inte vara säker på att ytterligare krav på handlingsplaner m.m. som regeringen nu föreslår kommer att leda till mer jämställda arbetsplatser eller lika löner för likvärdigt arbete.

För att jämställdhetsarbetet verkligen skall få genomslag bör det ske så nära de enskilda individerna som möjligt. Utgångspunkten måste därför vara att huvuddelen av arbetet skall ske på lokal nivå. Utskottet delar därför Kristdemokraternas uppfattning att lagstiftning varken är den enda eller bästa metoden för att tillförsäkra kvinnor och män lika villkor i arbetslivet. Arbetet bör i större omfattning inriktas på att parterna på lokal nivå har ett aktivt och engagerat samarbete och ansvar kring jämställdhetsfrågorna.

Med hänsyn till det anförda tillstyrker utskottet motion A23 (yrk. 1) medan motion A804 (yrk. 10) avstyrks i den del den inte kan anses tillgodosedd med vad utskottet anför.

dels att utskottets hemställan under 3 bort ha följande lydelse:

3. beträffande *frivilliga insatser för jämställdhet*
att riksdagen med anledning av motion 1999/2000:A23 yrkande 1 och med avslag på motion 1999/2000:A804 yrkande 10 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anför,

4. Samordnad lagstiftning mot diskriminering (mom. 4)

Margareta Andersson (c), Maria Larsson (kd) och Elver Jonsson (fp) anser

dels att utskottets ställningstagande i Del I under rubriken *Samordning av lagstiftning m.m.* som börjar med "I samband med" och slutar med "A818 (yrk. 1)" bort ha följande lydelse:

Utöver jämställdhetslagen finns det tre diskrimineringslagar. Dessa trädde i kraft den 1 maj 1999. I samband med införandet av lagarna framförde flera partier krav på att dessa lagar och jämställdhetslagen borde sammanläggas till en generell diskrimineringslagstiftning. Som skäl för kraven framfördes bl.a. att en sammanläggning skulle bidra till att det blir lättare att överblicka vilka regler som gäller vid diskriminering i arbetslivet. Utskottet delar denna uppfattning, särskilt mot bakgrund av att man i det nu behandlade lagförslaget om ändringar i jämställdhetslagen har tagit hänsyn till hur 1999 års lagar utformats. Med hänsyn till det anförda tillstyrker utskottet motionerna A23 (yrk. 3), A25 (yrk. 1) och A220 (yrk. 5). Motion A818 (yrk. 1) avslås i den mån den inte kan anses tillgodosedd genom vad utskottet har anför.

dels att utskottets hemställan under 4 bort ha följande lydelse:

4. beträffande *samordnad lagstiftning mot diskriminering*
att riksdagen med anledning av motionerna 1999/2000:23 yrkande 3, 1999/2000:A25 yrkande 1 och 1999/2000:A220 yrkande 5 samt med avslag på motion 1999/2000:A818 yrkande 1 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anför,

Elver Jonsson (fp) anser

dels att utskottets ställningstagande i Del I under rubriken *Samordning av lagstiftning m.m.* i den del som börjar med "Folkpartiet anser i" och slutar med "(yrk. 8) avstyrks därför" bort ha följande lydelse:

Utskottet kan konstatera att mäns och kvinnors arbete värderas olika. Det tar sig bl.a. uttryck i att kvinnor inte tjänar lika mycket som män. En mängd studier visar också att löneskillnaderna mellan kvinnor och män inte minskar utan tvärtom ökar. Att avskaffa löneskillnaderna mellan kvinnor och män är ett av de viktigaste medlen i kampen för att nå ett jämställt samhälle. För att uppnå detta krävs kraftfulla åtgärder. De förändringar som föreslås är försök i rätt riktning. Utskottet vill dock varna för att det finns starka krafter i form av nedärvda mönster och traditionella synsätt som kan motverka de nödvändiga förändringarna. Till detta kommer att det kan vara svårt att överblicka effekterna av regelförändringarna. Utskottet anser därför att det är viktigt att följa utvecklingen inom detta område.

Utskottet vill i sammanhanget påpeka att det inte är tillräckligt att bara förändra jämställdhetslagen. Det krävs även andra åtgärder såsom att stimulera utbudet av hushållsnära tjänster, vilket skulle underlätta för båda makarna att förvärvsarbeta. En annan åtgärd är att höja ersättningsnivån i föräldraförsäkringen så att män stimuleras att ta ut sin pappamånad. Vidare bör man förbättra möjligheterna att driva diskrimineringsmål i enskilda fall. Vad utskottet har anfört bör ges regeringen till känna. Med det anförda tillstyrks motion A807 (yrk. 8).

dels att utskottets hemställan under 6 bort ha följande lydelse:

6. beträffande *översyn av jämställdhetsplaner m.m.*
att riksdagen med anledning av motion 1999/2000:A807 yrkande 8
som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anfört,

6. Kartläggning och analys av löneskillnader m.m. (mom. 11)

Maria Larsson (kd) anser

dels att utskottets ställningstagande i Del I under rubriken *Kartläggning och analys av löneskillnader* bort ha följande lydelse:

I propositionen föreslås bl.a. nya bestämmelser om kartläggning av löne- och anställningsvillkor samt om upprättande av handlingsplan för jämställda löner i syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader.

Frågor kring lönesättning har varit, och skall vara, en sak för arbetsmarknadens parter. Varje lön speglar de traditioner och uppfattningar som i huvudsak arbetsmarknadens parter har och har haft om olika arbeten. En rad faktorer påverkar dessa bedömningar såsom tillgång, efterfrågan, förhållandena på en viss ort, individens skicklighet och prestation m.m. Parternas frihet begränsas dock av att könstillhörigheten inte tillåts vara en faktor som får påverka lönen för en individ eller grupp.

Att regeringen nu anser sig tvingad att skärpa lagstiftningen avseende lönekartläggning m.m. ser utskottet närmast som ett tydligt tecken på att ar-

betsmarknadens parter inte har skött det lokala arbetet med målsättningen att lika lön skall betalas för lika och likvärdigt arbete.

Regeringen föreslår nu bestämmelser om kartläggning m.m. av löner som är både omfattande och ingripande. Av propositionen framgår dock att flera av remissvaren ger anledning att anta att det finns många oklarheter kring förslaget. För att kunna väga samman positiva och negativa effekter av regler av detta slag förordar utskottet att en försöksverksamhet genomförs med gott resultat innan en generell lagstiftning övervägs.

Detta är befogat eftersom den lagstiftning som redan finns inte har fått den effekt som var avsedd, vare sig i fråga om tillämpning eller resultat. Utskottet anser därför, i enlighet med Kristdemokraternas förslag, att svaren på bl.a. dessa frågor lämpligen kan sökas i en försöksverksamhet som genomförs inom delar av stat och/eller kommuner.

Utskottet tillstyrker därför motion A23 (yrk. 4). Propositionen avstyrks i motsvarande del.

dels att utskottets hemställan under 11 bort ha följande lydelse:

11. beträffande *kartläggning och analys av löneskillnader m.m.*
att riksdagen med bifall till motion 1999/2000:A23 yrkande 4 avslår
dels propositionen i motsvarande del, dels motionerna 1999/2000:A4
yrkande 5 i motsvarande del samt 1999/2000:A818 yrkandena 2, 5, 6,
9 och 10,

7. JämO:s tillträde till arbetsplatser (mom. 15)

Maria Larsson (kd) anser

dels att utskottets ställningstagande i Del I under rubriken *Tillträde till arbetsplatser* bort ha följande lydelse:

I propositionen föreslås att Jämställdhetsombudsmannen skall få rätt till tillträde till arbetsplatser för att göra de undersökningar som ombudsmannen anser kan vara av betydelse för tillsynen av lagen.

Lönebildningen har av tradition varit en fråga för arbetsmarknadens parter. Någon ändring därvidlag är varken avsedd eller önskvärd. Den nu föreslagna rätten för Jämställdhetsombudsmannen att göra undersökningar på enskilda arbetsplatser, på samma sätt som Yrkesinspektionen inom sitt område, för att kontrollera jämställdhetslagens efterlevnad skulle emellertid innebära att huvudansvaret för lönebildningen togs ifrån parterna. Jämställdhetsombudsmannen skall alltså inte vara någon lönepolis som skall ta över parternas ansvar för att lönesättningen bygger på sakliga från kön oberoende skäl. Däremot är det självklart att ombudsmannen på begäran av parterna skall kunna besöka en arbetsplats för att bättre kunna bistå med råd och hjälp rörande frågor om hur lagen skall tillämpas m.m.

Mot bakgrund av det anförda tillstyrker utskottet motion A23 (yrk. 5). Propositionen avstyrks i motsvarande del.

dels att utskottets hemställan under 15 bort ha följande lydelse:

15. beträffande *JämO:s tillträde till arbetsplatser*

8. Talerätt i Jämställdhetsnämnden (mom. 16)

Maria Larsson (kd) anser

dels att utskottets ställningstagande i Del I under rubriken *Talerätt om vitesföreläggande m.m.* bort ha följande lydelse:

I propositionen föreslås att en central arbetstagarorganisation som har kollektivavtal med arbetsgivaren skall kunna föra talan inför Jämställdhetsnämnden och Nämnden mot diskriminering om organisationen inte anser att arbetsgivaren uppfyller kraven om aktiva åtgärder i jämställdhetslagen eller lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet.

Som utskottet anför ovan i anslutning till frågan om rätt för Jämställdhetsombudsmannen att få tillträde till arbetsplatser är lönebildningen en fråga för arbetsmarknadens parter. För att det arbetet skall fungera på ett tillfredsställande sätt krävs att parterna är jämbördiga. En rätt för arbetstagersidan att föra talan skulle allvarligt försvåra den samverkan som skall ske mellan parterna kring dessa frågor. Utskottet delar därför Kristdemokraternas uppfattning att förslaget bör avstyrkas. Utskottet vill i det sammanhanget återigen framhålla att jämställdhetsarbetet bäst bedrivs av arbetsmarknadsparterna på lokal nivå.

Utskottet tillstyrker således motion A23 (yrk. 6). Propositionen avstyrks i motsvarande del liksom motionerna A818 (yrk. 11) och A819 (yrk. 3).

dels att utskottets hemställan under 16 bort ha följande lydelse:

16. beträffande *talerätt i Jämställdhetsnämnden*

att riksdagen dels bifaller motion 1999/2000:A23 yrkande 6, dels avslår propositionen i motsvarande del och motionerna 1999/2000:A818 yrkande 11 och 1999/2000:A819 yrkande 3,

9. Jämställdhetsmärkning (mom. 19)

Barbro Feltzing (mp) anser

dels att utskottets ställningstagande i Del II under rubriken *Allmänna utgångspunkter för jämställdhetsarbetet* i den del som börjar med "Miljöpartiet vill" och slutar med "avstyrker motionen" bort ha följande lydelse:

I likhet med Miljöpartiet anser utskottet att det är positivt att det har tillsatts en utredning om jämställdhetsmärkning av varor och tjänster. Utskottet anser dock att det bör utfärdas tilläggsdirektiv till den pågående utredningen så att den också får i uppdrag att utreda jämställdhetsmärkning av företag och reklam. Exempelvis skulle en bra föräldrapolicy kunna utgöra en förutsättning för att ett företag skall få kalla sig jämställt. Vad utskottet anför med anledning av motion A819 (yrk. 10) bör ges regeringen till känna.

dels att utskottets hemställan under 19 bort ha följande lydelse:

19. beträffande *jämställdhetsmärkning*

10. Åtgärder för att effektivisera jämställdhetsarbetet m.m. (mom. 20)

Maria Larsson (kd) anser

dels att utskottets ställningstagande i Del II under rubriken *Allmänna utgångspunkter för jämställdhetsarbetet* i den del som börjar med ”Kristdemokraterna lämnar i” och slutar med ”motion A23 (yrk. 2)” och fortsätter med ”I en motion” och slutar med ”motion A2 (yrk. 13)” bort ha följande lydelse:

Enligt 10 § jämställdhetslagen skall alla arbetsgivare som vid det senaste kalenderårsskiftet sysselsatte färre än tio anställda upprätta en jämställdhetsplan. Enligt 11 § skall planen innehålla en översikt av de aktiva åtgärder som är behövliga på arbetsplatsen och ange vilka av dessa åtgärder som arbetsgivaren planerar att påbörja eller genomföra under det kommande året. I planen skall också översiktligt redovisas resultatet av kartläggningen enligt 9 a § samt de åtgärder som motiveras av kartläggningen.

Ansvar för att det verkligen upprättas en plan ligger ytterst på arbetsgivaren. Både arbetsgivaren och arbetstagarerna har dock ett stort gemensamt ansvar för att det arbete som planerna omfattar kommer till stånd. Emellertid uppfyller endast 24 % av de privata och 73 % av de offentliga organisationer som är skyldiga att upprätta en jämställdhetsplan sin skyldighet, varför det är nödvändigt att utvärdera jämställdhetsplanernas funktion i jämställdhetsarbetet. Det bör klarläggas om planerna endast är skrivbordsprodukter utan betydelse eller om de är instrument som spelar en praktisk roll i det aktiva jämställdhetsarbetet.

Bland de alternativa vägar som finns, vid sidan av lagstiftning, för att uppnå ett snabbt resultat i det lokala jämställdhetsarbetet vill utskottet särskilt peka på följande exempel:

- Olika utbildnings- och informationsprojekt med eldsjälarna från såväl arbetsgivar- som arbetstagar sidan bör startas för att sprida sina erfarenheter kring jämställdhetsarbete.
- Ge tilläggsdirektiv till den pågående utredningen om jämställdhetsmärkning att kvalitetskriterier också skall tas fram som handlar om personalpolicy, bl.a. föräldraledighetspolicy.
- Åtgärder för att förbättra möjligheterna att kombinera föräldraskap med arbetsliv, som t.ex. sänkt skatt på arbete, flexibla arbetstidslagstiftning och införande av någon form av barnomsorgskonto. Även en skattereduktion, förslagsvis 50 %, på hushållsnära tjänster skulle innebära en lättnad för barnfamiljerna.
- Stat och kommun bör gå före i jämställdhetsarbetet. Till exempel bör representationen i styrelser m.m. ses över med syfte att uppnå en jämn könsfördelning. Andra åtgärder bör vara att utse fler kvinnor till departementschef. De nya bestämmelserna om lönekartläggning bör dessutom införas på prov inom stat och kommuner, innan de införs för hela arbetslivet.

- Bryta upp den könssegregerade svenska arbetsmarknaden, t.ex. genom att öppna för alternativ till offentligt producerad skola, vård m.m.
- Jämställdhetsombudsmannen bör ges i uppdrag att hitta arbetsvärderingsinstrument som fungerar och som accepteras av arbetsmarknadens parter.

Mot bakgrund av det anförda tillstyrker utskottet motionerna A2 (yrk. 13) och A23 (yrk. 2).

dels att utskottets hemställan under 20 bort ha följande lydelse:

20. beträffande åtgärder för att effektivisera jämställdhetsarbetet m.m.

att riksdagen med anledning av motionerna 1999/2000:A2 yrkande 13 och 1999/2000:A23 yrkande 2 samt med avslag på motion 1999/2000:A804 yrkande 11 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anför,

11. Jämställdhetsrevision hos offentliga institutioner (mom. 21)

Margareta Andersson (c) anser

dels att utskottets ställningstagande i Del II under rubriken *Allmänna utgångspunkter för jämställdhetsarbetet* i den del som börjar med ”Mot bakgrund” och slutar med ”offentliga institutioner” bort ha följande lydelse:

Det är ett välkänt faktum att kvinnor har lägre lön än män. Även om en del av denna skillnad kan förklaras av vissa faktorer som branschtillhörighet och befattning kvarstår vissa skillnader som bara kan hänföras till diskriminering på grund av kön.

Försök att förklara skillnaderna mellan mäns och kvinnors löner genom att hänvisa till skillnader mellan branscher och befattningar reser två angelägna frågor. Varför är lönen lägre i kvinnodominerade branscher? Varför har män i genomsnitt högre befattningar än kvinnor? Svaret på den första frågan sammanfaller i viss mån med kraven på utbildning och ansvar i yrkesrollen. Män tenderar att vara överrepresenterade i yrken med högre kvalifikationskrav. Även med beaktande av yrkesval kvarstår, efter hänsynstagande till krav på utbildning och kompetens, en löneskillnad på ca 10 % mellan yrken dominerade av män och yrken dominerade av kvinnor. Detta måste bero på att kvinnors arbete värderas lägre. För att komma till rätta med dessa skillnader krävs dels åtgärder för att bryta de könsbundna valen av yrken, dels en generell uppgradering av kvinnors arbete.

Till detta kommer att kvinnor, när de väl kommer in på en arbetsplats, ofta inte har samma möjligheter att göra karriär.

Enligt utskottets mening har de offentliga institutionerna, som huvudsakligen är arbetsgivare åt kvinnor, ett stort ansvar för att se till att fler kvinnor blir befordrade. För att uppnå detta anser utskottet att man för de offentliga institutionerna bör införa en särskild jämställdhetsrevision. I revisionen skall jämställdhetsplanerna följas upp och insatser för att rekrytera kvinnliga arbetsledare och chefer särskilt följas upp. Vad utskottet anför med anledning av motion A806 (yrk. 11) bör ges regeringen till känna.

dels att utskottets hemställan under 21 bort ha följande lydelse:

21. beträffande *jämställdhetsrevision hos offentliga institutioner* att riksdagen med anledning av motion 1999/2000:A806 yrkande 11 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anfört,

12. Jämställdhet i skolan m.m. (mom. 22)

Kent Olsson, Patrik Norinder, Henrik Westman och Ewa Thalén Finné (alla m) anser

dels att utskottets ställningstagande i Del II under rubriken *Allmänna utgångspunkter för jämställdhetsarbetet* i den del som börjar med "Moderaterna efterlyser i" och slutar med "A24 (yrk. 4) avstyrks" bort ha följande lydelse:

Sverige har en akut brist på högutbildade unga akademiker. Statistik från OECD visar att Sverige på ett markant sätt avviker från ett internationellt mönster då de äldre är mer välutbildade än de yngre. Beräkningar från Statistiska centralbyrån visar också att det kommer att bli en avsevärd brist på civil- och högskoleingenjörer i Sverige. Det är därför mycket allvarligt att intresset för studier i tekniska ämnen minskar bland kvinnor. Statistik visar t.ex. att en tredjedel av kvinnorna på det naturvetenskapliga programmet läsåret 1994/95 ville läsa tekniska ämnen på universitet. Vårterminen 2000 var motsvarande andel endast en av tio.

För att antalet kvinnor med kunskaper inom teknik och naturvetenskap skall öka inom såväl utbildningsområdet som yrkeslivet krävs därför att åtgärder vidtas. De bör koncentreras på utbildningsväsendet. För det första måste skolan ta till sig forskning om skillnader mellan manligt och kvinnligt. Först när den kunskapen finns går det att anpassa utbildningar m.m. så att de blir intressanta för studerande av båda könen. Vidare måste det skapas en ökad pedagogisk mångfald för att alla elever skall ges de bästa förutsättningarna för att lära. Även den kulturella kompetensen måste öka.

Att så få flickor väljer tekniska eller naturvetenskapliga utbildningar, liksom att pojkar inte väljer utbildningar som är inriktade på vård eller utbildning, beror i stor utsträckning på att skolan är ojämlig. Skolan tar i dag inte någon hänsyn till att pojkar och flickor är olika. Enskilda individers uppfattning och inställning till olika ämnen och uppgifter styrs till stor del av vilken könstillhörighet och social bakgrund som de har. Att skolan förhåller sig neutral till elevernas könstillhörighet leder därför till att de traditionella valen av utbildningsvägar och yrkesinriktningar inte bryts. Arbetet i skolan måste därför inriktas på att se och ta till vara de olikheter som finns mellan könen, inte att bortse från dem.

Mot bakgrund av det anförda tillstyrker utskottet motion A24 (yrk. 4 och 5).

dels att utskottets hemställan under 22 bort ha följande lydelse:

22. beträffande *jämställdhet i skolan m.m.*

att riksdagen med anledning av motion 1999/2000:A24 yrkandena 4 och 5 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anfört,

Kent Olsson (m), Patrik Norinder (m), Maria Larsson (kd), Elver Jonsson (fp), Henrik Westman (m) och Ewa Thalén Finné (m) anser

dels att utskottets ställningstagande i Del II under rubriken *Allmänna utgångspunkter för jämställdhetsarbetet* i den del som börjar med "Moderaterna och Folkpartiet" och slutar med "och A26 (yrk. 1)" bort ha följande lydelse:

Skolan och vården är i dag två områden som skall prioriteras. För båda dessa yrkesområden spelar kompetensen och skickligheten hos varje arbetstagare en mycket stor roll för vilken nivå kvaliteten hamnar på. Bägge dessa yrkesområden är dessutom kraftigt kvinnodominerade.

De offentliga monopolen inom skolan och vården måste avvecklas så att fler arbetsgivare kan bedriva undervisning och sjukvård. Med fler aktörer uppstår konkurrens om bra lärare och sjuksköterskor som tvingar fram högre löner. Lärare och sjuksköterskor har rätt till en väl fungerande arbetsmarknad, likaväl som eleverna och patienterna har rätt till bästa möjliga undervisning och vård.

Bland de åtgärder som bör vidtas för att ge kvinnorna och männen i sjukvården och skolan rätten och tillgången till en väl fungerande arbetsmarknad är att konkurrensutsätta skolan och vården. Det är bl.a. dags att ge bemanningsföretagen möjligheter att konkurrera även på dessa områden. När bemanningsföretag hyr ut exempelvis sjuksköterskor till den förre arbetsgivaren är lönevillkoren helt andra än vad de tidigare hade som anställda inom landstinget. Det är hög tid att avmonopolisera skolan och sjukvården, annars kommer duktig arbetskraft inom dessa yrken att fortsätta försvinna utomlands eller till andra arbeten.

En annan åtgärd i samband med att de offentliga monopolen bryts inom skolan är att inflytandet över undervisningen förskjuts från politikerna till eleverna och föräldrarna.

Det anförda innebär att utskottet tillstyrker motionerna A24 (yrk. 7) och A26 (yrk. 1)

dels att utskottets hemställan under 23 bort ha följande lydelse:

23. beträffande *offentliga monopol*

att riksdagen med anledning av motionerna 1999/2000:A24 yrkande 7 och 1999/2000:A26 yrkande 1 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anför,

14. Löner i Regeringskansliet (mom. 24)

Maria Larsson (kd) anser

dels att utskottets ställningstagande i Del II under rubriken *Allmänna utgångspunkter för jämställdhetsarbetet* i den del som börjar "Kristdemokraterna pekar i" och slutar med "motion A2 (yrk. 24)" bort ha följande lydelse:

Trots att framsteg har gjorts inom jämställdhetsområdet sedan jämställdhetslagen trädde i kraft för ca 20 år sedan råder det alltså skillnader mellan mäns och kvinnors löner. Som exempel var medellönen 1997 för män 19 600

kr och för kvinnor 16 200 kr. Enligt regeringens budgetförslag för år 2000 skall statliga myndigheter arbeta mer aktivt med jämställdhets- och lönefrågor. Det konkreta arbetet har dock inte visat prov på några radikala förbättringar. Inom t.ex. Regeringskansliet, som utskottet förutsätter omfattas av samma målformulering, visar statistik för andra kvartalet 1999 att bland t.ex. handläggarna i Statsrådsberedningen är skillnaden 6 000 kr till männens favör. Utskottet anser att det är viktigt att regeringen vidtar åtgärder för att komma till rätta med löneskillnaderna.

Mot bakgrund av det anförda tillstyrker utskottet motion A2 (yrk. 24).

dels att utskottets hemställan under 24 bort ha följande lydelse:

24. beträffande *löner i Regeringskansliet*
att riksdagen med anledning av motion 1999/2000:A2 yrkande 24 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anför,

15. Skola och omsorg (mom. 25)

Kent Olsson, Patrik Norinder, Henrik Westman och Ewa Thalén Finné (alla m) anser

dels att utskottets ställningstagande i Del II under rubriken *Allmänna utgångspunkter för jämställdhetsarbetet* i den del som börjar med "Folkpartiet efterlyser i" och slutar med "och A807 (yrk. 1)" bort ha följande lydelse:

Skolan spelar en mycket viktig roll för att Sverige i framtiden skall ha god tillgång på personer med nödvändiga utbildningar. Läraryrket är därför ett av de viktigaste yrkesområdena för vårt lands framtida utveckling och välbefinnande. Statusen på läraryrket, liksom lönerna, har emellertid sjunkit successivt, och en gymnasielärare har som ett exempel förlorat hälften av sin köpkraft sedan mitten av 1970-talet. Ett annat bekymmer är den låga representationen av män inom utbildningsväsendet. För närvarande är 8 av 10 lärarstuderande kvinnor. Bland lärarna i årskurserna 1–3 är endast drygt 2 % män.

Rekryteringen av manliga lärare måste främjas. För att kunna öka antalet män inom utbildningsområdet måste statusen på yrket höjas. Detta kan bl.a. ske genom att det införs fler karriärvägar med bättre utvecklingsmöjligheter för lärare, vilket kan leda till ökad konkurrens och högre löner. Ett annat sätt att få fler manliga lärare och att förbättra löneläget är att avskaffa de offentliga monopolerna inom skolan och sjukvården. Detta bidrar till att höja kvinnornas generella löneläge. Fler män kommer sannolikt att välja läraryrket eller arbete inom vården om de relativa lönelägena inom skolan och sjukvården ökar. För att detta skall kunna ske krävs att skolan och vården utsätts för konkurrens och att fler arbetsgivare finns att välja mellan för de anställda.

Med hänsyn till det anförda tillstyrker utskottet motion A24 (yrk. 6). Motionerna A26 (yrk. 2) och A807 (yrk. 1) avstyrks.

dels att utskottets hemställan under 25 bort ha följande lydelse:

25. beträffande *skola och omsorg*
att riksdagen med anledning av motion 1999/2000:A24 yrkande 6 och med avslag på motionerna 1999/2000:A26 yrkande 2 och

16. Skola och omsorg (mom. 25)

Elver Jonsson (fp) anser

dels att utskottets ställningstagande i Del II under rubriken *Allmänna utgångspunkter för jämställdhetsarbetet* i den del som börjar med "Folkpartiet efterlyser i" och slutar med "och A 807 (yrk. 1)" bort ha följande lydelse:

Som Folkpartiet har konstaterat i sina motioner A26 och A807 blir det alltså svårare att rekrytera personal till arbeten inom den offentliga sektorn. Särskilt tydligt är detta inom utbildningsområdet och inom vården. Det är också stora svårigheter att få de bästa eleverna att söka till exempelvis lärarutbildningarna. För att komma till rätta med dessa problem krävs att lönerna höjs för dessa grupper. Vad utskottet anfört med anledning av motionerna A26 (yrk. 2) och A807 (yrk. 1) bör ges regeringen till känna. Motion A24 (yrk. 6) bör avslås.

dels att utskottets hemställan under 25 bort ha följande lydelse:

25. beträffande *skola och omsorg*

att riksdagen med anledning av motionerna 1999/2000:A26 yrkande 2 och 1999/2000:A807 yrkande 1 samt med avslag på motion 1999/2000:A24 yrkande 6 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anfört,

17. Kvinnor i ledande befattningar (mom. 27)

Kent Olsson, Patrik Norinder, Henrik Westman och Ewa Thalén Finné (alla m) anser

dels att utskottets ställningstagande i Del II under rubriken *Allmänna utgångspunkter för jämställdhetsarbetet* i den del som börjar med "För att jämställdhet" och slutar med "motion A24 (yrk. 8)" bort ha följande lydelse:

Jämställdhet inom arbetslivet är inte bara en fråga om lön. Det är också viktigt att det blir fler kvinnor på chefspositioner. För att det skall bli en sådan ökning av kvinnliga ledare krävs emellertid att kvinnor ges tillfälle och inte minst vågar och anser det lockande att ta på sig det ansvar som ett chefskap innebär. Det är därför viktigt att ompröva de gamla strukturerna och tillgodose många kvinnors önskemål om ett flexibla ledarskap till både tid och innehåll. Ett lyckosamt exempel i den vägen är "Team Builder", en modell för roterande chefskap, som har prövats på Ericsson Telecom med framgång. Där stödjer gruppens medlemmar varandra och har ett kreativt samarbete. Kvinnor som prövat denna arbetsform beskriver den som ett slags "växthus" för nya chefer.

Mot bakgrund av det anförda tillstyrks motion A24 (yrk. 8).

dels att utskottets hemställan under 27 bort ha följande lydelse:

27. beträffande *kvinnor i ledande befattningar*

18. Löneutveckling för föräldralediga m.m. (mom. 28, motiveringen)

Kent Olsson, Patrik Norinder, Henrik Westman och Ewa Thalén Finné (alla m) anser

att utskottets ställningstagande i Del II under rubriken *Organisation, samordning av diskrimineringslagarna m.m.* i den del som börjar med "För jämställdhet" och slutar med "utvecklingen på området" bort ha följande lydelse:

Utskottet delar Moderaternas inställning att de nu föreslagna bestämmelserna om löneartläggning m.m. inte kommer att ha någon synbar effekt för möjligheterna att upptäcka osakliga löneskillnader. Snarare kommer bestämmelserna att innebära omfattande merarbete och stora kostnader för arbetsgivarna. Bestämmelserna kan därför, lika lite som för löneskillnader mellan kvinnor och män, komma att få någon betydelse för löneutvecklingen för arbetstagare som är föräldralediga.

19. Utvidgning av jämställdhetslagen till utbildningsområdet (mom. 29)

Hans Andersson (v), Camilla Sköld Jansson (v) och Barbro Feltzing (mp) anser

dels att utskottets ställningstagande i Del II under rubriken *Utvidgning av jämställdhetslagens tillämpningsområde m.m.* i den del som börjar med "Flera motioner" och slutar med "Ub814 (yrk. 21)" bort ha följande lydelse:

Som påpekas i Vänsterpartiets motion Ub803 omfattar jämställdhetslagen endast arbetslivet. Detta innebär att lagen inte kan tillämpas inom skola och utbildningsväsende utom när det gäller anställda. Elever och studenter hamnar därför utanför lagens tillämpningsområde. Vissa delar av lagen har till sin innebörd förts in i redan existerande utbildningslagstiftning. Som exempel kan nämnas att högskoleförordningen har kompletterats med en bestämmelse om att högskolorna skall förebygga och förhindra sexuella trakasserier. Någon liknande bestämmelse har dock inte införts i skollagen, trots att sexuella trakasserier är ett mycket stort problem för flickor i grundskolans högre årskurser och på gymnasiet.

I jämställdhetslagen uppställs krav på att upprätta årliga jämställdhetsplaner. Vidare finns det i lagen regler om skadestånd, processordning och ett allmänt skydd mot könsdiskriminering. Någon motsvarande lagstiftning finns inte för skolans elever och högskolans studenter. När det gäller JämO:s verksamhet är ombudsmannen i sitt uppdrag direkt knuten till jämställdhetslagen. Detta innebär att JämO inte kan agera till följd av anmälningar som kommer från elever och studenter.

Enligt utskottets mening är det därför viktigt att jämställdhetslagen utvidgas så att den även omfattar utbildningsväsendet i dess helhet. Eftersom en

sådan förändring är tekniskt komplicerad anser utskottet att förändringen bör föregås av en utredning. Vad utskottet anfört med anledning av motion Ub803 (yrk. 4) bör ges regeringen till känna. Övriga motioner får anses tillgodosedda genom vad utskottet har anfört.

dels att utskottets hemställan under 29 bort ha följande lydelse:

29. beträffande *utvidgning av jämställdhetslagen till utbildningsområdet*

att riksdagen med anledning av motion 1999/2000:Ub803 yrkande 4 och med avslag på motionerna 1999/2000:A25 yrkande 2, 1999/2000:A813, 1999/2000:A815 och 1999/2000:Ub814 yrkande 21 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anfört,

20. Utvidgning av jämställdhetslagen till utbildningsområdet (mom. 29)

Margareta Andersson (c) och Elver Jonsson (fp) anser

dels att utskottets ställningstagande i Del II under rubriken *Utvidgning av jämställdhetslagens tillämpningsområde m.m.* i den del som börjar med "Flera motioner" och slutar med "Ub814 (yrk. 21)" bort ha följande lydelse:

Det svenska utbildningssystemet utgör arbetsplats inte bara för personal utan även för elever och studenter. Allt oftare rapporteras om att det har blivit ett avsevärt tuffare klimat för flickor och unga kvinnor som befinner sig inne i utbildningssystemet. Trakasserier av sexuell natur har ökat. I dag finns inte något skydd för utbildningsväsendet liknande det som jämställdhetslagen ger för arbetslivet. Med hänsyn till bl.a. skolplikten är det enligt utskottet extra viktigt att de som vistas i skolan inte utsätts för trakasserier och diskriminering. Utskottet anser därför att det är av synnerligt stor vikt att den svenska jämställdhetslagstiftningen ändras så att den omfattar kvinnor i alla åldrar oavsett vilken "arbetsplats" de befinner sig på. Vad utskottet anfört med anledning av motionerna A25 (yrk. 2) och Ub814 (yrk. 21) bör ges regeringen till känna. Motionerna A813, A815 och Ub803 (yrk. 4) får anser tillgodosedda genom vad utskottet har anfört.

dels att utskottets hemställan under 29 bort ha följande lydelse:

29. beträffande *utvidgning av jämställdhetslagen till utbildningsområdet*

att riksdagen med anledning av motionerna 1999/2000:A25 yrkande 2 och 1999/2000:Ub814 yrkande 21 samt med avslag på motionerna 1999/2000:A813, 1999/2000:A815 och 1999/2000:Ub803 yrkande 4 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anfört,

Margareta Andersson (c) anser

dels att utskottets ställningstagande i Del II under rubriken *Etnisk diskriminering* i den del som börjar med ”I fråga” och slutar med ”utskottet anfört” bort ha följande lydelse:

Utskottet delar Centerpartiets uppfattning att företag och organisationer med personal med olika erfarenheter har bättre förutsättningar att bli framgångsrika. Ensidiga personalsammansättningar beror många gånger på förbi-seenden från ledningarnas sida, men det kan också ha sin grund i diskriminering. För att nå en bättre könsfördelning har i jämställdhetslagen införts regler om skyldighet för arbetsgivare med mer än 10 anställda att upprätta en plan. I Holland finns ett liknande system där företag med mer än 50 anställda skall upprätta mångfaldsplaner. Enligt utskottets mening bör ett liknande system införas i Sverige. Vad utskottet anfört med anledning av motion Sf637 (yrk. 16) bör ges regeringen till känna.

dels att utskottets hemställan under 37 bort ha följande lydelse:

37. beträffande *mångfaldsplaner*

att riksdagen med anledning av motion 1999/2000:Sf637 yrkande 16 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anfört,

22. Sammanslagning av nämnder (mom. 39)

Kent Olsson, Patrik Norinder, Henrik Westman och Ewa Thalén Finné (alla m) anser

dels att utskottets ställningstagande i Del II, under rubriken *Arbetsdomstolens sammansättning m.m.* i den del som börjar med ”Utskottet tar först” och slutar med ”motion A715 (yrk. 4)” bort ha följande lydelse:

Genom att diskrimineringslagstiftningen inom arbetslivets område har utökats med tre lagar utöver jämställdhetslagen finns risken att denna lagstiftning blir lika överskådlig som arbetsrätten i övrigt.

För bevakningen av nämnda lagar har det, förutom Jämställdhetsombudsmannen (JämO), inrättats en Diskrimineringsombudsman (DO), en Handikappombudsman och en ombudsman mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO). Vidare har det vid sidan av den nuvarande Jämställdhetsnämnden, dit JämO kan rikta talan mot en arbetsgivare, tillskapats en nämnd mot diskriminering dit övriga ombudsmän kan rikta motsvarande talan.

Eftersom båda nämnderna har att bevaka samma typ av frågor inom samma område, skulle det gå att effektivisera dessa myndigheter om de samordnades till en nämnd. Förutom de administrativa vinsterna skulle en organisation med en myndighet medföra att risken för den enskilde att råka ut för olika bedömningar minskar.

Utskottet ställer sig därför bakom Moderaternas förslag om att Jämställdhetsnämnden och Nämnden mot diskriminering skall samordnas till en myndighet.

Mot bakgrund av det anförda tillstyrks motion A715 (yrk. 4).

dels att utskottets hemställan under 39 bort ha följande lydelse:

2000/01:AU3

39. beträffande *sammanslagning av nämnder*
att riksdagen med anledning av motion 1999/2000:A715 yrkande 4
som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anfört,

23. Grupptalan (mom. 41, motiveringen)

Kent Olsson, Patrik Norinder, Henrik Westman och Ewa Thalén Finné (alla m) anser att utskottets ställningstagande i Del II under rubriken *Arbetsdomstolens sammansättning m.m.* i den del som börjar med "Utskottet ser lik-som" och slutar med "inom Regeringskansliet" bort ha följande lydelse:

Svensk rätt innehåller i dag inte några bestämmelser som ger möjlighet till grupptalan. Ett införande av en sådan möjlighet kan få stora återverkningar på många områden. Det är därför mycket viktigt att frågan övervägs noga innan någon form av grupptalan införs i svensk rätt. Vi finner inte att några sådana överväganden gjorts. Före ett eventuellt införande av en så stor förändring i processrättsordningen bör frågan utredas.

Utskottet avstår från att ta ställning till frågan om införande av grupptalan tills en sådan utredning skett.

24. Diskrimineringstvister i Arbetsdomstolen (mom. 43)

Margareta Andersson (c) anser

dels att utskottets ställningstagande i Del II under rubriken *Arbetsdomstolens sammansättning m.m.* i den del som börjar med "Arbetsdomstolen är" och slutar med "(yrk. 9) avstyrks" bort ha följande lydelse:

Erfarenheterna från de mål som hittills har drivits i Arbetsdomstolen och som rör lönediskriminering är nedslående. Under åren 1994–1997 prövade Arbetsdomstolen sex fall av lönediskriminering. Samtliga mål avslogs. Enligt utskottet är en trolig förklaring till detta utfall att domstolen är parts-sammansatt och att dessa parter inte har något intresse av att få kollektivav-talens lönevillkor prövade i domstol. Det finns därför skäl att se över formerna för hur lönediskrimineringsmål skall avgöras i framtiden. Vad utskottet an-fört med anledning av motion A806 (yrk. 13) bör ges regeringen till känna. Motion A819 (yrk. 9) bör avslås.

dels att utskottets hemställan under 43 bort ha följande lydelse:

43. beträffande *diskrimineringstvister i Arbetsdomstolen*
att riksdagen med anledning av motion 1999/2000:A806 yrkande 13
och med avslag på motion 1999/2000:A819 yrkande 9 som sin mening
ger regeringen till känna vad utskottet anfört,

Barbro Feltzing (mp) anser

dels att utskottets ställningstagande i Del II under rubriken *Arbetsdomstolens sammansättning m.m.* i den del som börjar med ”Arbetsdomstolen är” och slutar med ”(yrk. 9) avstyrks” bort ha följande lydelse:

Utskottet delar Miljöpartiets tveksamhet till att tvister som rör diskrimineringslagarna skall prövas av Arbetsdomstolen. Som JämO påpekat kan på grund av domstolens sammansättning den nuvarande ordningen leda till vissa problem av jävskaraktär. Utskottet delar därför Miljöpartiets krav på att det bör tillsättas en utredning för att se över vilken domstol som skall handlägga dessa tvister i framtiden. Med hänsyn till det anförda biträder utskottet motion A819 (yrk. 9) samt avstyrker motion A806 (yrk. 13).

dels att utskottets hemställan under 43 bort ha följande lydelse:

43. beträffande *diskrimineringstvister i Arbetsdomstolen*
att riksdagen med anledning av motion 1999/2000:A819 yrkande 9
och med avslag på motion 1999/2000:A806 yrkande 13 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anför,

26. Diskrimineringsexperter i Arbetsdomstolen (mom. 44)

Hans Andersson och Camilla Sköld Jansson (båda v) anser

dels att utskottets ställningstagande i Del II under rubriken *Arbetsdomstolens sammansättning m.m.* i den del som börjar med ”Vad sedan” och slutar med ”A723 (yrk. 14)” bort ha följande lydelse:

Tvister om könsdiskriminering skiljer sig från andra arbetsrättsliga tvister på det sättet att det ofta inte finns ett klart arbetstagarintresse som står emot ett klart arbetsgivarintresse. Skiljelinjen går snarare mellan kvinnliga och manliga värderingar. Ofta kan den som upplever sig som diskriminerad ha svårt att få stöd från den fackliga organisationen eller i vart fall från den lokala organisationen. I lönediskrimineringsfrågor är det ofta kollektivavtal som sätts i fråga. I dessa fall har både arbetsgivare och de fackliga organisationerna en naturlig benägenhet att försvara det man gemensamt åstadkommit. Mot denna bakgrund delar utskottet Vänsterpartiets uppfattning att Arbetsdomstolens sammansättning – med en överväldigande manlig majoritet – inte är godtagbar i mål om könsdiskriminering.

Utskottet anser därför att Arbetsdomstolen i mål om diskriminering på grund av kön skall utökas med två ledamöter som är experter på diskrimineringsjuridik och jämställdhetsfrågor. För att antalet ledamöter inte skall bli alltför stort bör antalet intresseledamöter ändras. I dessa mål skall det endast finnas en arbetsgivarrepresentant och en arbetstagarrepresentant. Dessutom bör det införas regler som garanterar en jämn könsfördelning i jämställdhetsmål. Detta bör ges regeringen till känna. Utskottet tillstyrker därför motion A723 (yrk. 14).

dels att utskottets hemställan under 44 bort ha följande lydelse:

44. beträffande *diskrimineringsexperter i Arbetsdomstolen*

att riksdagen med anledning av motion 1999/2000:A723 yrkande 14 2000/01:AU3
som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anfört.

1. Kollektivavtalen och EG-rätten

Barbro Feltzing (mp) anför:

En vanlig missuppfattning är att kollektivavtal i sig utesluter könsdiskriminering. Enligt vår uppfattning stämmer inte detta eftersom många kollektivavtal innehåller könsdiskriminerande värderingar. Från fackligt håll anser man dock att om parterna har kommit överens så skall förhandlingsresultatet och dess konsekvenser inte kunna ifrågasättas. Detta kan tolkas så att intresset av att avtalen skall ligga fast är viktigare än intresset för att åtgärda lönediskriminering. Detta synsätt innebär enligt vår mening att man bryter mot det faktum att EG-rätten inte lämnar något utrymme för att ge kollektivavtalen något tolkningsföreträde.

2. Löneskillnader

Margareta Andersson (c) anför:

Trots att löneskillnader är förbjudna enligt lag är skillnaden mellan kvinnors och mäns löner påtagliga, och de har t.o.m. ökat för vissa grupper. Lönegapet mellan kvinnor och män som arbetar heltid är 20 % och så har det varit under hela 1990-talet. Centerpartiet har under flera år krävt att man skapar verkningfulla metoder för att kunna komma till rätta med dessa skillnader. Bland annat har vi krävt att jämställdhetslagen skärps. Mot bakgrund av dessa krav har vi biträtt regeringens förslag.

3. Föräldraskap och arbetsliv

Margareta Andersson (c), Kent Olsson (m), Patrik Norinder (m), Maria Larsson (kd), Elver Jonsson (fp), Henrik Westman (m) och Ewa Thalén Finné (m) anför :

Det är en viktig samhällsuppgift att vårda och fostra egna barn. Denna uppgift måste, för barns och föräldrars skull, på ett bra sätt gå att kombinera med yrkesverksamhet. Både män och kvinnor skall ha möjlighet att utvecklas i sin yrkesroll och samtidigt kunna fungera i den viktiga föräldrarollen.

Det måste skapas utrymme för föräldrar att välja att ha mer tid tillsammans med sina barn. De ekonomiska villkoren för detta måste vara goda. En bra föräldraförsäkring skall även fortsättningsvis utgöra grunden för barnets första år. Ett barnomsorgskonto med avdragsrätt för styrkta barnomsorgskostnader innebär att det offentliga stödet når alla barn. Detta ger föräldrar frihet att välja dels minskad arbetstid till förmån för mer tid med barnet, dels den barnomsorgsform som bäst passar barn och familj.

För att ytterligare underlätta kombinationen föräldraskap och arbetsliv bör en skattereduktion för hushållsnära tjänster införas. En sådan rätt skulle också ge föräldrar möjlighet att prioritera mer tid för barn och familj. Det skulle också medföra att alla de jobb som idag utförs inom denna sektor

skulle förvandlas till "riktiga jobb" och därmed också ge en betydande trygghet i form av lön, pension och försäkringar till arbetstagaren.

2000/01:AU3

4. Löneutvecklingen för föräldralediga m.m.

Barbro Feltzing (mp) anför:

Genomsnittslönen för kvinnor är lägre än för män. Detta beror på olika faktorer som att kvinnodominerande yrken har lägre status, många kvinnor arbetar endast deltid, väljer utbildning och yrke som är könsbundna etc. Kvinnor halkar också efter männen i löneutvecklingen i samband med barnafödande, en eftersläpning som sedan är svår att åtgärda. Enligt vår uppfattning är det viktigt att bryta detta mönster och förhindra lönediskriminering av föräldrar som utnyttjar sin föräldraledighet.

5. Åtgärder mot etnisk diskriminering

Barbro Feltzing (mp) anför:

Enligt vår uppfattning bör det vara lika självklart för företag att rekrytera medarbetare av bägge könen som att rekrytera medarbetare som motsvarar landets befolkningssammansättning. För att kunna uppnå detta bör man arbeta på samma sätt som man gör för att uppnå ökad jämställdhet. Det bör därför vara självklart att lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet skall vara lika stark som lagen om jämställdhet på arbetsmarknaden. Lagen bör därför skärpas.

6. Utbildningsinsatser m.m.

Elver Jonsson (fp) anför:

I samband med införandet av den nya lagen om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet uttryckte vi en viss oro för att företagare kunde misstolka den nya lagen. Det krävdes därför enligt vår uppfattning någon form av utbildning av företagarna när det gäller denna lag. I detta sammanhang framhöll vi också DO:s viktiga funktion när det gäller metodutveckling och spridning av goda exempel.

7. Arbetsdomstolen

Kent Olsson, Patrik Norinder, Henrik Westman och Ewa Thalén Finné (alla m) anför:

I fråga om Arbetsdomstolens sammansättning m.m. anser Moderaterna att domstolen bör avskaffas. Det bör vara en grundläggande princip att alla former av tvister skall handläggas inom det ordinarie rättsväsendet. Kanske ännu viktigare än den nu nämnda principiella frågan är att det inte är acceptabelt att domstolar är partssammansatta. En domstol där de etablerade organisationerna inom det område som domstolen har att verka i sitter med kan

aldrig på ett trovärdigt sätt hävda den enskildes rätt. Detta gäller särskilt om en enskild person hävdar ett intresse som går emot de etablerade organisationerna, som kan ha ett gemensamt intresse av att bibehålla en viss ordning.

Arbetsdomstolen, liksom andra partssammansatta domstolar, har dessutom en viss tendens att på ett mer självvåldigt sätt tolka lagen och skapa egen praxis som avviker från andra domstolars. Detta undergräver lagstiftarens ställning, och det leder till mindre förutsebarhet och därmed en minskad rättssäkerhet.

Förslag till lag om ändring i jämställdhetslagen (1991:433)

Härigenom föreskrivs i fråga om jämställdhetslagen (1991:433)

dels att 18–20, 26 och 48–52 §§ skall upphöra att gälla,

dels att rubrikerna närmast före 18, 19, 20 och 48 §§ skall utgå,

dels att nuvarande 9 a, 10 och 12 §§ skall betecknas 10, 13 respektive 14 §§,

dels att 2, 11, 15–17, 23–25, 28, 29, 33, 35, 36, 39, 40, 41, 44, 45 och 54 §§, de nya 10, 13 och 14 §§ samt rubrikerna närmast före 15 och 16 §§ skall ha följande lydelse,

dels att rubrikerna närmast före 10 och 12 §§ skall sättas närmast före 13 respektive 14 §§,

dels att det i lagen skall införas två nya paragrafer, 12 och 57 §§, samt närmast före 17 § en ny rubrik av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

2 §¹

Arbetsgivare och arbetstagare skall samverka för att jämställdhet i arbetslivet skall uppnås. De skall särskilt verka för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Arbetsgivare och arbetstagare skall samverka *om aktiva åtgärder* för att jämställdhet i arbetslivet skall uppnås. De skall särskilt verka för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. *De skall också främja lika möjligheter till löneutveckling för kvinnor och män.*

Ett arbete är likvärdigt med ett annat arbete om det utifrån en sammantagen bedömning av de krav arbetet ställer samt dess natur kan anses ha lika värde som det andra arbetet. Bedömningen av de krav arbetet ställer skall göras med beaktande av kriterier såsom kunskap och färdigheter, ansvar och ansträngning. Vid bedömningen av arbetets natur skall särskilt arbetsförhållandena beaktas.

¹ Senaste lydelse 1994:292.

10 §

Arbetsgivaren skall varje år upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete.

I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män skall arbetsgivaren varje år kartlägga och analysera

– bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren, och

– löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Arbetsgivaren skall bedöma om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Bedömningen skall särskilt avse skillnader mellan

– kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika, och

– grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat.

Denna skyldighet gäller dock inte arbetsgivare som vid senaste kalenderårsskifte sysselsatte färre än tio arbetstagare.

En jämställdhetsplan enligt 10 § skall innehålla en översikt över de åtgärder enligt 4–9 §§ som är behövliga på arbetsplatsen och ange vilka av dessa åtgärder som arbetsgivaren avser att påbörja eller genomföra under det kommande året.

I planen skall också översiktligt redovisas resultatet av den kartläggning som arbetsgivaren skall göra enligt 9 a § samt de åtgärder som motiveras av kartläggningen.

En redovisning av hur de planerade åtgärderna enligt första och andra styckena har genomförts skall tas in i efterföljande års plan.

Arbetsgivaren skall varje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen enligt 10 §. I planen skall anges vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att uppnå lika lön för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Planen skall innehålla en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behövs skall genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år.

En redovisning och en utvärdering av hur de planerade åtgärderna genomförts skall tas in i efterföljande års handlingsplan.

Skyldigheten att upprätta en handlingsplan för jämställda löner gäller inte arbetsgivare som vid senaste kalenderårsskifte sysselsatte färre än tio arbetstagare.

12 §

Arbetsgivaren skall förse en arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal med den information som behövs för att organisationen skall kunna samverka vid kartläggning, analys och upprättande av handlingsplan för jämställda löner.

Avser informationen uppgifter om

² Senaste lydelse 1994:292.

lön eller andra förhållanden som berör en enskild arbetstagare gäller reglerna om tystnadsplikt och skadestånd i 21, 22 och 56 §§ lagen (1976: 580) om medbestämmande i arbetslivet. I det allmänna verksamheten tillämpas i stället bestämmelserna i 14 kap. 7, 9 och 10 §§ sekretesslagen (1980:100).

13 §³

Arbetsgivaren skall varje år upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete. Planen skall innehålla en översikt över de åtgärder enligt 4–9 §§ som behövs på arbetsplatsen och en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som arbetsgivaren avser att påbörja eller genomföra under det kommande året.

Planen skall också innehålla en översiktlig redovisning av den handlingsplan för jämställda löner som arbetsgivaren skall göra enligt 11 §.

En redovisning av hur de planerade åtgärderna enligt första stycket har genomförts skall tas in i efterföljande års plan.

Skyldigheten att upprätta en jämställdhetsplan gäller inte arbetsgivare som vid senaste kalenderårsskifte sysselsatte färre än tio arbetstagare.

14 §⁴

Kollektivavtal som träffas i hänseenden som anges i 4–11 §§ befriar inte arbetsgivaren från skyldighet att iaktta föreskrifterna i dessa paragrafer.

Kollektivavtal som träffas i hänseenden som anges i 4–13 §§ befriar inte arbetsgivaren från skyldighet att iaktta föreskrifterna i dessa paragrafer.

³ Tidigare 13 § upphävd genom 1994:294.

⁴ Tidigare 14 § upphävd genom 1994:292.

Direkt och indirekt könsdiskriminering

Direkt diskriminering

15 §

Med könsdiskriminering avses i denna lag att någon missgynnas under sådana omständigheter att missgynnandet har ett direkt eller indirekt samband med den missgynnades könstillhörighet.

En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare genom att behandla henne eller honom mindre förmånligt än arbetsgivaren behandlar eller skulle ha behandlat en person av motsatt kön i en likartad situation, om inte arbetsgivaren visar att missgynnandet saknar samband med könstillhörighet.

Förbudet gäller inte om behandlingen

– är ett led i strävanden att främja jämställdhet i arbetslivet, eller

– är berättigad av hänsyn till ett sådant ideellt eller annat särskilt intresse som uppenbarligen inte bör vika för intresset av jämställdhet i arbetslivet.

Könsdiskriminering är otillåten i den utsträckning som framgår av 16–20 §§.

Anställning m.m.

Indirekt diskriminering

16 §

Otillåten könsdiskriminering skall anses föreligga, när en arbetsgivare vid anställning eller befordran eller utbildning för befordran utser någon framför någon annan av motsatt kön, fastän den som förbigås har bättre sakliga förutsättningar för arbetet eller utbildningen.

Detta gäller dock inte om arbetsgivaren kan visa

1. att beslutet inte vare sig direkt eller indirekt har samband med den missgynnades könstillhörighet,

En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare genom att tillämpa en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfarings sätt som framstår som neutralt men som i praktiken särskilt missgynnar personer av det ena könet, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfarings sättet är lämpligt och nödvändigt och kan motiveras med objektiva faktorer som inte har samband med personernas kön.

2. att beslutet är ett led i strävanden att främja jämställdhet i arbetslivet, eller

3. att det är berättigat av hänsyn till ett sådant ideellt eller annat särskilt intresse som uppenbarligen inte bör vika för intresset av jämställdhet i arbetslivet.

När förbuden gäller

17 §

Otillåten könsdiskriminering skall anses föreligga, när arbetsgivaren vid anställning eller befordran eller utbildning för befordran utser någon framför någon annan av motsatt kön som har likvärdiga sakliga förutsättningar för arbetet eller utbildningen, om det är sannolikt att syftet med arbetsgivarens beslut är att missgynna någon på grund av hans eller hennes kön.

Detta gäller dock inte när förhållandena är sådana som anges i 16 § andra stycket 2 eller 3.

Förbuden mot könsdiskriminering i 15 och 16 §§ gäller när arbetsgivaren

1. beslutar i en anställningsfråga, tar ut en arbetssökande till anställningsintervju eller vidtar annan åtgärd under anställningsförfarandet,

2. beslutar om befordran eller tar ut en arbetstagare till utbildning för befordran,

3. tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor för arbeten som är att betrakta som lika eller likvärdiga,

4. leder och fördelar arbetet, eller

5. säger upp, avskedar, permitterar eller vidtar annan ingripande åtgärd mot en arbetstagare.

23 §

Ett avtal är ogiltigt i den mån det föreskriver eller medger sådan könsdiskriminering som är otillåten enligt 16–20 §§.

Ett avtal är ogiltigt i den utsträckning det föreskriver eller medger sådan könsdiskriminering som är förbjuden enligt 15–17 §§.

Diskrimineras en arbetstagare på något sätt som är *otillåtet* enligt 18–20 §§ genom en bestämmelse i ett avtal med arbetsgivaren eller genom att arbetsgivaren säger upp ett avtal eller vidtar en annan sådan rättshandling, skall bestämmelsen eller rättshandlingen förklaras ogiltig, om arbetstagaren begär det. Vad som nu har sagts gäller inte när 23 § är tillämplig.

Om en arbetstagare diskrimineras på något sätt som är förbjudet enligt 15 eller 16 §§ och 17 § 3–5, genom en bestämmelse i ett avtal med arbetsgivaren eller genom att arbetsgivaren säger upp ett avtal eller vidtar en annan sådan rättshandling, skall bestämmelsen eller rättshandlingen förklaras ogiltig, om arbetstagaren begär det. Vad som nu har sagts gäller inte när 23 § är tillämplig.

25 §

Om *könsdiskriminering* sker genom att arbetsgivaren på något sätt som är *otillåtet* enligt 16 eller 17 § utser någon eller några framför en eller flera av motsatt kön, skall arbetsgivaren betala skadestånd till den eller de diskriminerade för den kränkning som diskrimineringen innebär.

Om en arbetsökande eller en arbetstagare diskrimineras genom att arbetsgivaren bryter mot förbuden i 15 eller 16 §§ och 17 § skall arbetsgivaren betala skadestånd till den diskriminerade för den kränkning som diskrimineringen innebär. I fall som avses i 15 eller 16 §§ och 17 § 3–5 skall arbetsgivaren betala skadestånd till arbetstagaren också för den förlust som uppkommer för henne eller honom.

Om flera diskriminerade i ett sådant fall begär skadestånd, skall skadeståndet bestämmas som om bara en av dem hade blivit diskriminerad samt delas lika mellan dem.

28 §

Om det är skäligt, kan skadestånd enligt 25, 26, 27 eller 27 a § sättas ned eller helt falla bort.

Om det är skäligt, kan skadestånd enligt 25, 27 eller 27 a § sättas ned eller helt falla bort.

29 §

För en arbetsgivare som inte fullgör sina förpliktelser enligt ett sådant kollektivavtal som avses i 12 § skall tillämpas vad som sägs om påföljd i avtalet eller i lagen

För en arbetsgivare som inte fullgör sina förpliktelser enligt ett sådant kollektivavtal som avses i 14 § skall tillämpas vad som sägs om påföljd i avtalet eller i lagen

33 §

En arbetsgivare är skyldig att på uppmaning av jämställdhetsombudsmannen lämna de uppgifter om förhållandena i arbetsgivarens verksamhet som kan vara av betydelse för ombudsmannens tillsyn enligt 30 §.

En arbetsgivare är skyldig att på uppmaning av Jämställdhetsombudsmannen

– lämna de uppgifter om förhållandena i arbetsgivarens verksamhet som kan vara av betydelse för ombudsmannens tillsyn enligt 30 §, och

– ge ombudsmannen tillträde till arbetsplatsen för undersökningar som kan vara av betydelse för tillsynen.

35 §

En arbetsgivare som inte följer en föreskrift som anges i 4–11 §§ kan vid vite föreläggas att fullgöra sina skyldigheter. Ett sådant föreläggande meddelas av jämställdhetsnämnden på framställning av jämställdhetsombudsmannen.

En arbetsgivare som inte följer någon av föreskrifterna i 4–13 §§ kan vid vite föreläggas att fullgöra sina skyldigheter. Ett sådant föreläggande meddelas av Jämställdhetsnämnden på framställning av Jämställdhetsombudsmannen eller, om ombudsmannen förklarar sig inte vilja göra en framställning, av en central arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal. Föreläggandet kan riktas även mot staten som arbetsgivare.

Ombudsmannen skall i framställningen ange vilka åtgärder som bör åläggas arbetsgivaren, vilka skäl som åberopas till stöd för framställningen och vilken utredning som har gjorts.

I framställningen skall det anges vilka åtgärder som bör åläggas arbetsgivaren, vilka skäl som åberopas till stöd för framställningen och vilken utredning som har gjorts.

36 §

Arbetsgivaren skall föreläggas att, vid påföljd att ärendet ändå kan komma att avgöras, inom en viss tid yttra sig över ombudsmannens framställning enligt 35 § och lämna

Arbetsgivaren skall föreläggas att, vid påföljd att ärendet ändå kan komma att avgöras, inom en viss tid yttra sig över en framställning enligt 35 § och lämna de uppgifter om

de uppgifter om förhållandena i sin verksamhet som nämnden behöver för sin prövning.

förhållandena i sin verksamhet som nämnden behöver för sin prövning.

När en arbetstagarorganisation gjort framställningen skall Jämställdhetsombudsmannen beredas tillfälle att yttra sig.

39 §

Till en förhandling enligt 38 § skall *jämställdhetsombudsmannen och arbetsgivaren* kallas.

Till en förhandling enligt 38 § skall *den som gjort framställningen hos Jämställdhetsnämnden samt arbetsgivaren* kallas.

Nämnden får vid vite förelägga arbetsgivaren eller arbetsgivarens ställföreträdare att inställa sig personligen.

Om det behövs för utredningen, får nämnden också kalla andra till förhandlingen.

40 §

Ett ärende om vitesföreläggande enligt 35 § får avgöras, även om arbetsgivaren inte yttrar sig i ärendet eller inte medverkar till utredningen eller om arbetsgivaren uteblir från en muntlig förhandling.

Om Jämställdhetsombudsmannen eller den arbetstagarorganisation som gjort framställningen om vitesföreläggande uteblir från en förhandling, förfaller framställningen om vitesföreläggande.

41 §

Jämställdhetsnämnden får vid avgörandet av ett ärende om vitesföreläggande enligt 35 § ålägga arbetsgivaren att vidta andra åtgärder än sådana som *jämställdhetsombudsmannen* har begärt, om dessa åtgärder inte är uppenbart mera betungande för arbetsgivaren.

Jämställdhetsnämnden får vid avgörandet av ett ärende om vitesföreläggande enligt 35 § ålägga arbetsgivaren att vidta andra åtgärder än sådana som *begärts i framställningen*, om dessa åtgärder inte är uppenbart mera betungande för arbetsgivaren.

I åläggandet skall nämnden ange hur och inom vilken tid arbetsgivarens åtgärder skall påbörjas eller genomföras.

Nämndens beslut skall avfattas skriftligen och delges arbetsgivaren.

44 §

Talan om utdömning av vite som har förelagts enligt denna lag förs vid tingsrätt av Jämställdhetsombudsmannen.

45 §

Mål om tillämpningen av 15–20 och 22–28 §§ skall handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Mål om tillämpningen av 15–17 och 22–28 §§ skall handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Därvid anses som arbetstagare också arbetssökande och som arbetsgivare också den som någon har sökt arbete hos.

Andra stycket gäller också vid tillämpningen i en tvist om 15–20 och 22–28 §§ av reglerna om tvisteförhandling i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

Andra stycket gäller också vid tillämpningen i en tvist om 15–17 och 22–28 §§ av reglerna om tvisteförhandling i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

54 §

I fråga om någon annan talan än som avses i 53 § skall 64–66 och 68 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet tillämpas med den skillnaden att den tidsfrist som anges i 66 § första stycket första meningen skall vara två månader.

En sådan skadeståndstalan som avses i 25 § får dock inte väckas senare än åtta månader efter diskrimineringen. När en organisation har försuttit denna tid kan den som är eller har varit medlem i organisationen väcka talan inom två månader efter det att åttamånaderstiden har löpt ut.

57 §

Talan om skadestånd enligt 25 § med anledning av ett beslut om anställning som har meddelats av en arbetsgivare med offentlig ställning får inte prövas innan beslutet i fråga om anställningen har vunnit laga kraft.

Härigenom föreskrivs att 26, 27, 30–32 och 35 §§ lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet skall ha följande lydelse.

Nuvarande lydelse

En arbetsgivare som inte följer *en föreskrift som anges* i 5–7 §§, kan vid vite föreläggas att fullgöra sina skyldigheter. Ett sådant föreläggande meddelas av Nämnden mot diskriminering på framställning av Ombudsmannen mot etnisk diskriminering.

Ombudsmannen skall i framställningen ange vilka åtgärder som bör åläggas arbetsgivaren, vilka skäl som åberopas till stöd för framställningen och vilken utredning som har gjorts.

Arbetsgivaren skall, vid påföljd att ärendet ändå kan komma att avgöras, föreläggas att inom en viss tid yttra sig över *ombudsmannens framställning* enligt 26 § och lämna de uppgifter om förhållandena i sin verksamhet som nämnden behöver för sin prövning.

Föreslagen lydelse

26 §

En arbetsgivare som inte följer *någon av föreskrifterna* i 5–7 §§, kan vid vite föreläggas att fullgöra sina skyldigheter. Ett sådant föreläggande meddelas av Nämnden mot diskriminering på framställning av Ombudsmannen mot etnisk diskriminering *eller, om ombudsmannen förklarat sig inte vilja göra en framställning, av en central arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal. Föreläggandet kan riktas även mot staten som arbetsgivare.*

I framställningen skall det anges vilka åtgärder som bör åläggas arbetsgivaren, vilka skäl som åberopas till stöd för framställningen och vilken utredning som har gjorts.

27 §

Arbetsgivaren skall, vid påföljd att ärendet ändå kan komma att avgöras, föreläggas att inom en viss tid yttra sig över *en framställning* enligt 26 § och lämna de uppgifter om förhållandena i sin verksamhet som nämnden behöver för sin prövning.

När en arbetstagarorganisation gjort framställningen skall Ombudsmannen mot etnisk diskriminering beredas tillfälle att yttra sig.

Till en förhandling enligt 29 § skall *ombudsmannen och arbetsgivaren* kallas.

Till en förhandling enligt 29 § skall *den som gjort framställningen hos Nämnden mot diskriminering samt arbetsgivaren* kallas.

Nämnden får vid vite förelägga arbetsgivaren eller arbetsgivarens ställföreträdare att inställa sig personligen.

Om det behövs för utredningen, får nämnden också kalla andra till förhandlingen.

31 §

Ett ärende om vitesföreläggande enligt 26 § får avgöras, även om arbetsgivaren inte yttrar sig i ärendet eller inte medverkar till utredningen eller om arbetsgivaren uteblir från en muntlig förhandling.

Om Ombudsmannen mot etnisk diskriminering eller den arbetstagarorganisation som gjort framställningen om vitesföreläggande uteblir från en förhandling, förfaller framställningen om vitesföreläggande.

32 §

Nämnden mot diskriminering får vid avgörandet av ett ärende om vitesföreläggande enligt 26 § ålägga arbetsgivaren att vidta andra åtgärder än sådana som *ombudsmannen* har begärt, om dessa åtgärder inte är uppenbart mera betungande för arbetsgivaren.

Nämnden mot diskriminering får vid avgörandet av ett ärende om vitesföreläggande enligt 26 § ålägga arbetsgivaren att vidta andra åtgärder än sådana som *begärts i framställningen*, om dessa åtgärder inte är uppenbart mera betungande för arbetsgivaren.

I beslutet skall nämnden ange hur och inom vilken tid arbetsgivarens åtgärder skall påbörjas eller genomföras.

Nämndens beslut skall vara skriftligt och delges arbetsgivaren.

35 §

Talan om utdömande av vite som har förelagts enligt denna lag förs vid tingsrätt av Ombudsmannen mot etnisk diskriminering.

I mål om utdömande av vite som förelagts enligt 26 § får tingsrätten bedöma även vitets lämplighet.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 2001.

Förslag till lag om ändring i jämställdhetslagen (1991:433)

Propositionen

Utskottets förslag

2 §

Arbetsgivare och arbetstagare skall samverka om aktiva åtgärder för att jämställdhet i arbetslivet skall uppnås. De skall särskilt verka för att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. De skall också främja lika möjligheter till löneutveckling för kvinnor och män.

Ett arbete är likvärdigt med ett annat arbete om det utifrån en sammantagen bedömning av de krav arbetet ställer samt dess natur kan anses ha lika värde som det andra arbetet. Bedömningen av de krav arbetet ställer skall göras med beaktande av kriterier såsom kunskap och färdigheter, ansvar och ansträngning. Vid bedömningen av arbetets natur skall särskilt arbetsförhållandena beaktas.

Ett arbete är att betrakta som likvärdigt med ett annat arbete om det utifrån en sammantagen bedömning av de krav arbetet ställer samt dess natur kan anses ha lika värde som det andra arbetet. Bedömningen av de krav arbetet ställer skall göras med beaktande av kriterier såsom kunskap och färdigheter, ansvar och ansträngning. Vid bedömningen av arbetets natur skall särskilt arbetsförhållandena beaktas.

15 §

En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare genom att behandla henne eller honom mindre förmånligt än arbetsgivaren behandlar eller skulle ha behandlat en person av motsatt kön i en likartad situation, om inte arbetsgivaren visar att missgynnandet saknar samband med könstillhörighet.

Förbudet gäller inte om behandlingen

- är ett led i strävanden att främja jämställdhet i arbetslivet, eller
- är berättigad av hänsyn till ett sådant ideellt eller annat särskilt intresse som uppenbarligen inte bör vika för intresset av jämställdhet i arbetslivet.

Förbudet gäller inte om behandlingen

- är ett led i strävanden att främja jämställdhet i arbetslivet *och det inte är fråga om tillämpning av löne- eller andra anställningsvillkor för arbeten som är att betrakta som lika eller likvärdiga*, eller
- är berättigad av hänsyn till ett sådant ideellt eller annat särskilt intresse som uppenbarligen inte bör vika för intresset av jämställdhet i arbetslivet.

Sammanfattning.....	1
Propositionen.....	2
Motionerna	2
Motioner väckta med anledning av proposition 1999/2000:143	2
Motioner väckta med anledning av regeringens skrivelse 1999/2000:24	3
Motioner väckta under allmänna motionstiden 1999	4
Utskottet	7
Del I Ändringar i jämställdhetslagen m.m.	8
1 Ärendets beredning.....	8
2 Bakgrund	8
3 Propositionens huvudsakliga innehåll m.m.	9
Propositionen i huvuddrag	9
Allmänna utgångspunkter för förslaget.....	10
Fråga om avslag på propositionen.....	11
Lag eller andra åtgärder	14
Samordning av lagstiftning m.m.	16
4 Likvärdigt arbete.....	18
5 Förbud mot könsdiskriminering.....	20
5.1 Jämställdhetslagens förhållande till de andra lagarna mot diskriminering i arbetslivet	20
5.2 Direkt diskriminering	20
5.3 Indirekt diskriminering	27
5.4 När förbuden gäller	29
5.5 Bevisfrågor.....	31
6 Skadestånd.....	34
7 Lönekartläggning.....	35
7.1 Bakgrund och grunderna för en ny reglering	35
7.2 Kartläggning och analys av löneskillnader	37
7.3 Handlingsplan för jämställda löner	44
7.4 Samverkan m.m.	47
8 Tillträde till arbetsplatser	49
9 Talerätt om vitesföreläggande m.m.	50
Del II Övriga frågor	52
1 Allmänna utgångspunkter för jämställdhetsarbetet.....	52
2 Frågor med anknytning till föräldraledighet	58
3 Utvidgning av jämställdhetslagens tillämpningsområde m.m.	59
4 Jämställdhetsombudsmannen.....	62
5 Etnisk diskriminering.....	64
6 Arbetsdomstolens sammansättning m.m.....	65
Hemställan	69
Reservationer.....	73
1. Avslag på propositionen (mom. 1).....	73
2. Konkurrensutsättning av kvinnodominerade yrken m.m. (mom. 2).....	76

3. Frivilliga insatser för jämställdhet (mom. 3).....	77
4. Samordnad lagstiftning mot diskriminering (mom. 4).....	78
5. Översyn av jämställdhetsplaner m.m. (mom. 6)	79
6. Kartläggning och analys av löneskillnader m.m. (mom. 11).....	79
7. JämO:s tillträde till arbetsplatser (mom. 15).....	80
8. Talerätt i Jämställdhetsnämnden (mom. 16)	81
9. Jämställdhetsmärkning (mom. 19).....	81
10. Åtgärder för att effektivisera jämställdhetsarbetet m.m. (mom. 20).....	82
11. Jämställdhetsrevision hos offentliga institutioner (mom. 21)	83
12. Jämställdhet i skolan m.m. (mom. 22).....	84
13. Offentliga monopol (mom. 23).....	85
14. Löner i Regeringskansliet (mom. 24).....	85
15. Skola och omsorg (mom. 25).....	86
16. Skola och omsorg (mom. 25).....	87
17. Kvinnor i ledande befattningar (mom. 27).....	87
18. Löneutveckling för föräldralediga m.m. (mom. 28, motiveringen).....	88
19. Utvidgning av jämställdhetslagen till utbildningsområdet (mom. 29)	88
20. Utvidgning av jämställdhetslagen till utbildningsområdet (mom. 29)	89
21. Mångfaldsplaner (mom. 37).....	90
22. Sammanslagning av nämnder (mom. 39).....	90
23. Grupptalan (mom. 41, motiveringen).....	91
24. Diskrimineringstvister i Arbetsdomstolen (mom. 43).....	91
25. Diskrimineringstvister i Arbetsdomstolen (mom. 43).....	92
26. Diskrimineringsexperter i Arbetsdomstolen (mom. 44).....	92
Särskilda yttranden	94
1. Kollektivavtalen och EG-rätten.....	94
2. Löneskillnader	94
3. Föräldraskap och arbetsliv	94
4. Löneutvecklingen för föräldralediga m.m.....	95
5. Åtgärder mot etnisk diskriminering	95
6. Utbildningsinsatser m.m.	95
7. Arbetsdomstolen	95
Propositionens lagförslag.....	97
Utskottets lagförslag	109