

## Yttrande över SOU 2020:79 Effektivare tillsyn över diskrimineringslagen

Saco har ombetts att yttra sig över delbetänkandet om effektivare tillsyn över diskrimineringslagen. Saco har valt att lämna synpunkter i de delar som rör aktiva åtgärder.

**Sammanfattningsvis** anser Saco följande.

- Bestämmelserna om aktiva åtgärder bör vara semidispositiva så att det finns incitament för parterna att reglera detta genom kollektivavtal.
- Saco tillstyrker att ta bort bestämmelsen om att DO ska förmå dem som omfattas av lagen att frivilligt följa den.
- Saco tillstyrker att Diskrimineringsombudsmannen (DO) ges rätt att utfärda föreskrifter som förtydligar de övergripande bestämmelserna om aktiva åtgärder, att ett föreskriftsråd inrättas där arbetsmarknadens parter ingår och att DO även samråder med parterna innan föreskrifterna beslutas.
- Saco tillstyrker att vite kvarstår som sanktion, men anser att även sanktionsavgifter bör kunna införas om DO:s föreskrifter blir tillräckligt precisa.
- Saco har inga invändningar mot att Nämnden mot diskriminering får färre ledamöter vid beslut i ärenden, men anser att ledamöterna bör väljas från en lista med personer som representerar alla områden på arbetsmarknaden.
- Saco tillstyrker att centrala arbetstagarorganisationer ges förstahandsrätt att vända sig till nämnden.
- Saco tillstyrker att DO och Arbetsmiljöverket (AV) får i uppdrag att samverka vad gäller det systematiska arbetsmiljöarbetet i förhållande till aktiva åtgärder.

- Saco är tveksamt till att utreda frågan om likabehandlingsombud ska införas för att representera arbetstagarnas intressen i arbetet med aktiva åtgärder.

### **Sacos ståndpunkter mer i detalj**

#### *Tvingande lagstiftning*

Utredningen har gjort bedömningen att bestämmelserna om aktiva åtgärder fortsatt ska vara tvingande. Saco anser dock liksom tidigare att bestämmelserna bör vara semidispositiva, och att parterna genom kollektivavtal ska kunna avvika från lagens bestämmelser. Om arbetslivets diskrimineringsförbud ska få någon reell betydelse måste det följas av ett partsgemensamt arbete för att upptäcka, förebygga och förhindra diskriminering oavsett diskrimineringsgrund.

Som Saco anført i remissvaret angående SOU 2014:41 bör arbetet med jämställda löner bedrivas inom ramen för det ordinarie lönebildningsarbetet och utgå från den process och de principer som parterna har avtalat om. Genom att sluta kollektivavtal om aktiva åtgärder för jämställda löner skulle det vara möjligt att analysera dels om löneavtalets intentioner och lönekriterier efterlevs, dels om processen och kriterierna i sig behöver ändras. I dagsläget är det vanligt förekommande att arbetsgivare, offentliga såväl som privata, anlitar konsulter för att genomföra lönekartläggningar. På så sätt kan visserligen lagens krav uppfyllas, men den nära kopplingen mellan en genomförd kartläggning och en analys av hur jämställda löner kan konkretiseras i parternas ordinarie lönebildningsarbete saknas ofta. Visserligen finns, som utredningen skriver, redan nu möjligheter att träffa kollektivavtal om aktiva åtgärder, parallellt med lagstiftningen. Problemet är dock att det saknas incitament för detta hos arbetsgivarna, eftersom det skulle innebära krav både enligt kollektivavtal och enligt lagstiftning. Om diskrimineringslagens bestämmelser blir semidispositiva skapas förutsättningar för kollektivavtalsreglering. Det skulle i så fall skapa förutsättningar för jämställda löner inte bara i teorin utan också i praktiken.

#### *Uttrycket "att förmå enskilda att frivilligt följa lagen" ska utgå*

Saco instämmer i utredningens bedömning att bestämmelsen är otidsenlig och att den numera är obehövlig mot bakgrund av förvaltningslagens bestämmelser.

#### *Förslag om föreskriftsrätt*

Saco tillstyrker att DO får möjlighet att meddela föreskrifter om aktiva åtgärders närmare innehåll.

Som utredningen anför är syftet med lagens konstruktion som ett övergripande ramverk att den ska kunna anpassas till verksamheter med olika behov. Detta har medfört att lagen inte i detalj anger vad som krävs för att uppfylla kraven. Nackdelen med detta är att det blir oklart vad lagen kräver, och svårt för såväl DO som arbetstagarorganisationerna att utöva tillsyn. Det är därför lämpligt att DO får meddela föreskrifter som förtydligar vad som krävs, för det fall det inte finns kollektivavtal om aktiva åtgärder. Saco tillstyrker att det inrättas ett föreskriftsråd som ger DO stöd och råd och instämmer i att arbetsmarknadens parter ska ingå i rådet. Likaså stöder Saco förslaget att DO samråder med arbetsmarknadens parter, utöver konsultationer med föreskriftsrådet, innan beslut fattas om föreskrifterna. Det är dock viktigt att samrådet innebär en dialog där parterna har ett inflytande och möjligheter att påverka föreskrifterna, inte bara ett informationsöverlämnande från DO:s sida.

#### *Vite och sanktionsavgifter*

Utredningen bedömer att vitesföreläggande ska kvarstå som sanktionsform i de fall en arbetsgivare eller en utbildningsanordnare inom högre utbildning inte uppfyller lagens krav på aktiva åtgärder. Utredningen har också övervägt att sanktionsavgifter införs, men kommit fram till att bestämmelserna saknar den tydlighet och precision som krävs för att sanktionsavgift ska kunna utgå vid överträdelser.

Som flera av Sacos förbund anför, bör dock den typen av sanktion kunna bli aktuell om nu DO får möjlighet att utfärda tydliga och utfyllande föreskrifter.

#### *Nämnden mot diskriminering*

Utredningen har bedömt att Nämnden mot diskriminering ska kvarstå, fast med färre antal ledamöter. Syftet är att förenkla och effektivisera nämndens handläggning av ärenden. Nämnden mot diskriminering ska enligt förslaget bestå av sju ledamöter, varav arbetstagar- och arbetsgivarorganisationerna utser en vardera.

I likhet med utredningen anser Saco att det är problematiskt att det är oerhört få ärenden som tas upp i nämnden. Enligt Sacos erfarenhet är det dock inte nämndens sammansättning som gör att nämnden inte hanterar fler ärenden, utan det är snarare handläggningen av ärendena, med kompletteringar som drar ut på tiden, som är problemet.

Saco har dock inga invändningar mot att nämndens ledamöter blir färre vid beslut, men anser att det är viktigt att ledamöterna har kunskap om de olika sektorer och branscher det kan vara fråga om i de aktuella ärendena. Det är just det som är parternas funktion i nämnden. Partsledamöterna bör därför vara minst lika många som nu, men en från vardera arbets- och arbetsgivarsidan kan väljas ut till den nämndsammansättning som hanterar det aktuella ärendet. En jämförelse kan göras med Arbetsdomstolens lista på ledamöter.

Saco tillstyrker att centrala arbetstagarorganisationer som har kollektivavtal med arbetsgivaren ges förstahandsrätt att vända sig till Nämnden mot diskriminering. Som utredningen anför är det mer effektivt om samma part kan driva ärendet från att det inleds, till beslut, och det är naturligt att ordningen är den samma som i diskrimineringstvister vid domstol. Saco tillstyrker också att den arbetstagarorganisation som sökt till nämnden ska kunna föra talan om utdömande av vite.

#### *Samverkan mellan Diskrimineringsombudsmannen och Arbetsmiljöverket*

Saco tillstyrker utredningens förslag att regeringen bör ge DO och Arbetsmiljöverket, AV, i uppdrag att samverka vad gäller det systematiska arbetsmiljöarbetet i arbetsmiljölagen, i förhållande till aktiva åtgärder. I likhet med utredningen anser Saco att det finns många beröringspunkter, och att det finns fördelar med att integrera arbetet områdena emellan i den mån det är möjligt. De båda myndigheterna samverkar redan idag, och nyligen inleddes ett samarbete om bl.a. tillsyn och inspektioner. Men detta kan utvecklas ytterligare. Ett uppdrag om samverkan skulle t.ex. kunna handla om en gemensam vägledning om hur det systematiska arbetsmiljöarbetet och det aktiva åtgärdsarbetet kan samordnas med varandra. Saco noterar också att även den pågående utredningen om genomförandet av ILO:s konvention om avskaffande av våld och trakasserier i arbetslivet uppmärksammar denna fråga.

#### *Övervägande om likabehandlingsombud*

Utredningen föreslår att regeringen bör överväga att utreda frågan om det ska införas likabehandlingsombud som mer direkt kan representera arbetstagarnas intressen i arbetet med aktiva åtgärder. Saco ställer sig tveksamt till om detta är rätt väg att gå. Rent allmänt är det svårt att få personer att ställa upp på förtroendeuppdrag. Det finns också en risk att arbetsgivare upplever det administrativt betungande att

samverka med två olika personer i två frågor som är så liknande. Det kan vara bättre att redan befintliga fackliga förtroendemän får denna uppgift. Flera av Sacos förbund lyfter att det nu finns betydande brister i regelefterlevnaden när det gäller samverkan och pekar på att det är problematiskt att den aktuella samverkansregeln i diskrimineringslagen (3 kap 11 §) saknar vitessanktion. Avsaknaden av tydlig sanktion försvårar för arbetstagare och fackförbund att vidta rättsliga åtgärder mot arbetsgivare som inte fullgör sin skyldighet att samverka. Om en utredning tillsätts, bör den även se över sanktionsmöjligheter för överträdelse av samverkansskyldigheten.

Bilägger remissvar från Sacoförbunden Sveriges Ingenjörer, DIK och Akademikerförbundet SSR.

Med vänlig hälsning  
Sveriges akademikers centralorganisation

Lena Granqvist  
Samhällspolitisk chef

Helena Larsson  
Jurist