

Hur främja jämställdheten?

För ett år sedan lade f d ordföranden i Arbetsdomstolen, Hans Stark, fram utredningsbetänkandet »En översyn av jämställdhetslagen» (SOU 1999:91). Delar av lagen har därefter även granskats av f d JämO Lena Svenaeus, som upprättade promemorian »Jämställdhetsanalys av löner».

Regeringen har på grundval av dessa dokument utarbetat ett lagförslag om ändringar i Jämställdhetslagen som för närvarande studeras i Lagrådet. Det kan noteras att regeringens proposition i flera avseenden går längre än utredningen, särskilt vad gäller synen på jämställdhetsanalys och kartläggning.

Kraven i dessa avseenden föreslås bli så långtgående att man kan befara att lagändringarna antingen kommer att ignoreras när de skall tillämpas i verkligheten, eller leda till allvarliga störningar i de system för lönebildning som under senare år utvecklats på arbetsmarknaden.

Det är självfallet av godo att reglerna för att främja jämställdhet i arbetslivet successivt ses över och mot bakgrund av gjorda erfarenheter förbättras och skärps. Stora brister finns alltså när det gäller lika behandling av könen i löne- och karriärhänseende.

Läkarförbundet har t ex uppmärksammat de osakliga löneskillnader som finns mellan manliga och kvinnliga läkare, både individuellt och mellan olika läkarkollektiv, exempelvis specialiteter där något av könen dominerar. Dessvärre har förhållandet inte förbättrats under senare år, trots direktiv att ta hänsyn till detta i de lokala förhandlingarna.

Så visst finns det anledning att ta detta problem på djupaste allvar och försöka finna nya instrument som i praktisk tillämpning kan göra något åt osakliga könsbundna skillnader. Dessvärre framstår delar av regeringens lagförslag tvärtom mera som ett skott i foten.

I den nya lagen åläggs arbetsgivare att varje år kartlägga men nu också ana-

lysera dels de bestämmelser och praxis om lön etc som tillämpas, dels löneskillnader mellan män och kvinnor med lika eller »likvärdigt» arbete. Bl a skall jämförelser även göras mellan kvinnodominerade grupper och andra grupper med »arbete som är att betrakta som likvärdigt».

Arbetsgivaren skall varje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner utifrån kartläggningen och analysen. Där skall anges vilka åtgärder som behövs för att inom en treårsperiod uppnå lika lön för arbete som är lika eller likvärdigt, en tidsplan samt kostnadsberäkning. Utvärdering skall göras i nästa handlingsplan.

Facken på arbetsplatsen skall informeras så att de kan samverka vid kartläggningen, analysen och upprättande av handlingsplan. Det kommer således att bli närmast en förhandlingsfråga om hur löneskillnader mellan individer och grupper skall värderas – är det lika eller likvärdigt arbete eller inte?

Tanken är kanske god, men propositionens detaljerade föreskrifter och motiveringar för hur kartläggning och analys skall utföras är på en och samma gång oerhört byråkratiska, orealistiska och vaga. Några exempel:

Granskningen av löneskillnader skall enligt förslaget inte stanna vid jämförelser av kraven i arbetet utan också innefatta hur individens prestationer värderats. Skall alltså de lokala förhandlingsparterna gemensamt uttala sig om individers sätt att utföra arbetet?

I propositionen framhålls att arbetstagarna bör grupperas så att det möjliggör jämförelser mellan kvinnor och män i lika eller likvärdiga arbeten. Att nå enighet parterna emellan om en sådan indelning torde ofta vara svårt – vad händer då?

Dylika otydligheter radas upp sida efter sida i regeringsförslagets avsnitt om lönekartläggning. Värst blir det kanske när man beskriver hur löneskill-

nader mellan grupper skall analyseras. Där heter det ordagrant:

»Förklaringar av typ 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 inget svar på frågan om det finns ett samband mellan lönesättning och kön.»

Kort sagt – inga vanliga förklaringar till hur löner påverkas av ingångna avtal, marknadskrafter och könsbundna yrkesval är längre gångbara. Må vara att dessa faktorer kan streta åt olika håll sett från jämställdhetssynpunkt, men med ett realistisk synsätt kan man väl knappast ifrågasätta deras existens?

Tänkandet i propositionen hamnar väldigt nära gångna decenniers idéer om arbetsvärdering – principer som nu nästan helt övergivits på arbetsmarknaden. Man kan inte bortse från risken att den nya lagens krav leder till ett uppbrott från individuella löner och en återgång till det gamla systemet med löneplaner.

Alternativet kan som sagt bli att parterna på arbetsmarknaden av självbevaringsdrift åsidosätter regelsystemet i Jämställdhetslagen. Ingen facklig organisation eller arbetsgivare kommer att

makta med ett evigt jämförande och tvistande om likvärdiga löner. I förlängningen är det själva jämställdhetssträvandena som drabbas.



Uno Käärin

Uno Käärin
politisk redaktör