

**Arbetsmarknadsutskottets betänkande****1978/79: 39**

**med anledning av propositionen 1978/79: 175 med förslag till lag om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet, m. m. jämte motioner**

I betänkandet behandlas regeringens i propositionen 1978/79: 175 (arbetsmarknadsdepartementet) framlagda förslag till lag om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet m. m. jämte fyra motioner väckta med anledning av propositionen. Dessutom behandlas två motioner från den allmänna motionstiden i år.

**Propositionen**

I propositionen föreslår regeringen — efter föredragning av statsrådet Winther — att riksdagen skall

*dels* antaga det av lagrådet granskade förslaget till lag om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet med däri gjorda redaktionella ändringar,

*dels* godkänna vad föredraganden har föreslagit angående det s. k. jämställdhetsbidraget.

Propositionens lagförslag har följande lydelse:

**Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet**

Härigenom föreskrivs följande.

*Lagens ändamål*

**1 §** Denna lag har till ändamål att främja kvinnors och mäns lika rätt i fråga om arbete, arbetsvillkor och utvecklingsmöjligheter i arbetet (jämställdhet i arbetslivet).

*Förbud mot könsdiskriminering*

**2 §** En arbetsgivare får inte missgynna en arbetstagare eller en arbetsökande på grund av hans eller hennes kön.

**3 §** Missgynnande på grund av kön föreligger när en arbetsgivare vid anställning eller befordran eller vid utbildning för befordran utser någon framför en annan av motsatt kön, fastän den som förbigås har bättre sakliga förutsättningar för arbetet eller utbildningen.

Detta gäller dock inte om arbetsgivaren kan visa att beslutet inte be-

ror på någons kön eller att beslutet är ett led i strävanden att främja jämställdhet i arbetslivet eller att det är berättigat av hänsyn till ett ideellt eller annat särskilt intresse, som inte bör vika för intresset av jämställdhet i arbetslivet.

**4 §** Missgynnande på grund av kön föreligger även när en arbetsgivare

1. tillämpar sämre anställningsvillkor för en arbetstagare än dem som arbetsgivaren tillämpar för arbetstagare av motsatt kön när de utför arbete, som enligt kollektivavtal eller praxis inom verksamhetsområdet är att betrakta som lika eller som är likvärdigt enligt en överenskommen arbetsvärdering, om arbetsgivaren inte kan visa att de olika anställningsvillkoren beror på skillnader i arbetstagarnas sakliga förutsättningar för arbetet eller att de i varje fall inte beror på arbetstagarnas kön,

2. leder och fördelar arbetet på ett sådant sätt att en arbetstagare blir uppenbart oförmånligt behandlad i jämförelse med arbetstagare av motsatt kön, om arbetsgivaren inte kan visa att behandlingen inte beror på arbetstagarnas kön eller att det finns sådana skäl som anges i 3 § andra stycket,

3. säger upp ett anställningsavtal, omplacerar, permitterar eller avskedar någon eller vidtar en annan jämförlig åtgärd till skada för en arbetstagare, om åtgärden beror på arbetstagarens kön.

**5 §** Ett avtal är ogiltigt i den mån det föreskriver skillnader mellan kvinnor och män i fråga om anställningsvillkor eller det på annat sätt tillåter sådant missgynnande på grund av kön som anges i 3 och 4 §§.

#### *Aktiva åtgärder för jämställdhet*

**6 §** En arbetsgivare skall inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja jämställdhet i arbetslivet.

I detta syfte skall arbetsgivaren vidta sådana åtgärder som, med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt, kan krävas för att arbetsförhållandena skall lämpa sig för både kvinnor och män. Arbetsgivaren skall också verka för att lediga anställningar söks av båda könen samt genom utbildning och andra lämpliga åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare.

När det på en arbetsplats inte råder en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare, skall arbetsgivaren, om inte särskilda skäl talar emot det, vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet och söka se till att andelen arbetstagare av det könet efter hand ökar.

**7 §** I frågor som avses i 6 § får andra regler fastställas i kollektivavtal som har slutits eller godkänts av en central arbetstagarorganisation.

En arbetsgivare som är bunden av ett sådant kollektivavtal får tillämpa avtalet även på en arbetstagare eller en arbetssökande som inte är medlem av den avtalsslutande arbetstagarorganisationen men sysselsätts i ett arbete som avses med avtalet eller söker ett sådant arbete.

Bedömningen av vad som enligt 6 § åligger en arbetsgivare som inte är bunden av kollektivavtal enligt första stycket skall göras med beaktande av kollektivavtal i jämförbara förhållanden.

#### *Övriga bestämmelser*

**8 §** Missgynnas en arbetstagare på grund av sitt kön 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.

Sker missgynnande genom att arbetsgivaren förbigår någon på det sätt som anges i 3 §, skall arbetsgivaren betala skadestånd till den missgynnade för den kränkning som missgynnandet innebär. Begärs skadestånd av flera som har bättre sakliga förutsättningar för arbetet eller utbildningen än den som arbetsgivaren har utsett, delas det skadestånd som skulle ha utgått till den missgynnade lika mellan dem.

Missgynnas en arbetstagare på det sätt som anges i 4 §, skall arbetsgivaren betala arbetstagaren skadestånd för den förlust som uppkommer och för den kränkning som missgynnandet innebär.

Om det är skäligt, kan skadeståndet sättas ned eller helt falla bort.

**9 §** En arbetsgivare, som inte följer föreskrifterna i 6 §, kan föreläggas vid vite att fullgöra sina skyldigheter. I föreläggandet skall anges hur och inom vilken tid som skyldigheterna skall fullgöras.

För en arbetsgivare, som inte fullgör sina förpliktelser enligt kollektivavtal som avses i 7 § första stycket, gäller vad som föreskrivs om påföljd i avtalet eller i lagen (1976: 580) om medbestämmande i arbetslivet.

**10 §** Regeringen utser ett jämställdhetsombud och en jämställdhetsnämnd, vilka skall se till att denna lag efterlevs. Jämställdhetsombudet skall därvid i första hand söka förmå arbetsgivare att frivilligt följa lagens föreskrifter. Ombudet skall också i övrigt medverka i strävandena att främja jämställdhet i arbetslivet.

Jämställdhetsnämnden skall bestå av elva ledamöter. Ordföranden och ytterligare fyra ledamöter utses bland personer som inte företräder

arbetsgivar- eller arbetstagarintressen. Ordföranden bör vara lagkunnig och erfaren i domarvärv. Av de fyra ledamöterna bör två ha särskild insikt i förhållandena på arbetsmarknaden och två ha erfarenhet av arbete med frågor som rör jämställdhet mellan kvinnor och män. Av de övriga sex ledamöterna utses en efter förslag av Svenska arbetsgivareföreningen, en efter förslag av Svenska kommunförbundet och Landsförbundet, en efter förslag av statens arbetsgivarverk, en efter förslag av Landsorganisationen i Sverige, en efter förslag av Tjänstemännens centralorganisation och en efter förslag av Centralorganisationen SACO/SR. För varje ledamot skall finnas en ersättare. Vad som har föreskrivits om ledamot gäller även ersättaren. Vid behov får ordföranden tillkalla tillfälliga ersättare.

**11 §** En arbetsgivare är skyldig att på uppmaning av jämställdhetsombudet lämna de uppgifter om förhållandena i arbetsgivarens verksamhet som kan vara av betydelse för ombudets tillsyn enligt 10 § första stycket.

Arbetsgivaren är skyldig att lämna uppgifter om förhållandena i sin verksamhet även på uppmaning av jämställdhetsnämnden, när nämnden behandlar en framställning om vitesföreläggande enligt 9 § första stycket eller prövar ett vitesföreläggande som jämställdhetsombudet har meddelat.

Om arbetsgivaren inte rättar sig efter en uppmaning enligt första eller andra stycket, kan uppmaningen följas av vitesföreläggande.

**12 §** Mål om tillämpning av 2—5 och 8 §§ handläggs enligt lagen (1974: 371) om rättegången i arbetstvister. Därvid anses som arbetstagarare även arbetssökande och som arbetsgivare även den hos vilken någon har sökt arbete. Detsamma gäller vid tillämpning i en tvist om 2—5 och 8 §§ av reglerna om tvisteförhandling i lagen (1976: 580) om medbestämmande i arbetslivet.

I en sådan tvist får jämställdhetsombudet föra talan för en enskild arbetstagarare eller en arbetssökande, om den enskilde medger det och om ombudet finner att en dom i tvisten är betydelsefull för rättstillämpningen. Sådan talan förs vid arbetsdomstolen. När en arbetstagarorganisation har rätt att föra talan för den enskilde enligt 4 kap. 5 § lagen om rättegången i arbetstvister, får dock jämställdhetsombudet föra talan endast om organisationen inte gör det. Vad som i den lagen föreskrivs om den enskildes ställning i rättegången, tillämpas även när ombudet för talan.

Förs talan med anledning av uppsägning eller avskedande, gäller i tillämpliga delar 34—37 §§, 38 § tredje stycket andra meningen, 39—41 §§ samt 42 § andra stycket lagen (1974: 12) om anställningsskydd. I fråga om annan talan tillämpas 64—66 och 68 §§ lagen om medbe-

stämmande i arbetslivet på motsvarande sätt. Talan som förs av jämställdhetsombudet behandlas därvid som om talan hade förts av arbetstagaren eller av den arbetssökande på egna vägnar.

**13 §** Vitesföreläggande enligt 9 § första stycket meddelas av jämställdhetsnämnden efter framställning av jämställdhetsombudet. Nämnden meddelar också vitesföreläggande enligt 11 § andra och tredje styckena. Vitesföreläggande enligt 11 § första och tredje styckena meddelas av jämställdhetsombudet.

Mot ombudets beslut att meddela vitesföreläggande får talan föras genom besvär hos jämställdhetsnämnden. Mot jämställdhetsnämndens beslut enligt denna lag får talan inte föras.

En arbetsgivare eller en ställföreträdare för arbetsgivare kan kallas vid vite att inställa sig personligen till förhandling inför jämställdhetsnämnden.

**14 §** Talan om utdömande av vite som har förelagts enligt denna lag förs vid allmän domstol av åklagare. Sådan talan får väckas endast efter anmälan av jämställdhetsombudet.

---

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1980.

Ett avtal som har ingåtts före lagens ikraftträdande är utan verkan i den mån avtalet innefattar avvikelser från lagen. Har ett kollektivavtal tillkommit för ett sådant ändamål som anges i 7 § första stycket, gäller dock avtalet.

Ett avtal om pension, som har ingåtts före ikraftträdandet, får tills vidare tillämpas utan hinder av 5 §.

**Motionerna****Motioner väckta under allmänna motionstiden***1978/79: 392* av Lars Werner m. fl. (vpk)

I motionen yrkas

1. att riksdagen uttalar sig för ett fastställande av en minimiarbets tid om 20 timmar i veckan, som skall gälla om inte annan överenskommelse nås med den lokala fackliga organisationen,

2. att riksdagen hos regeringen begär förslag till ändring i lagen om anställningsskydd så att arbetsköpare skall vara skyldig att före nyanställningar erbjuda redan anställd med deltidsarbete förlängd arbetstid.

*1978/79: 2152* av Lars Werner m. fl. (vpk)

I motionen yrkas att riksdagen beslutar

4. att hos regeringen hemställa om förslag till förslagsanslag för bidrag till kommuner för att understödja kvinnohusverksamhet.

Motionen behandlas beträffande övriga yrkanden i betänkandet AU 1978/79: 21.

**Motioner väckta med anledning av propositionen***1978/79: 2530* av Elis Andersson (c)

I motionen yrkas att riksdagen beslutar

1. att uttala sig för angelägenheten av att parterna på arbetsmarknaden centralt och lokalt genom avtal söker finna vägar till jämställdhet i arbetslivet mellan kvinnor och män,

2. att avslå regeringens förslag i de delar det inte avser ett allmänt könsdiskrimineringsförbud.

*1978/79: 2531* av Gösta Bohman m. fl. (m)

I motionen yrkas

1. att riksdagen antar det vid propositionen fogade förslaget till Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet med den ändringen att 3 och 6 §§ erhåller följande lydelse.

## 3 §

Missgynnande enligt 2 § föreligger om det kan göras sannolikt att arbetsgivare vid anställning eller befordran eller vid utbildning för befordran förbigått någon på grund av hans eller hennes kön. Sådant missgynnande skall inte anses föreligga i fråga om särbehandling som är berättigad av hänsyn till ett ideellt eller annat särskilt intresse, som inte bör vika för intresset av jämställdhet i arbetslivet.

## 6 §

En arbetsgivare \_\_\_\_\_ i arbetslivet.  
I detta \_\_\_\_\_ av arbetstagare.  
När det på en arbetsplats inte råder i huvudsak jämn fördelning mel-

lan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom viss kategori av arbetstagare skall arbetsgivare, om inte särskilda skäl talar emot det och det rimligen kan krävas under hänsynstagande till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt, vid nyanställning särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet och söka se till att andelen arbetstagare av det könet efter hand ökar.

2. att riksdagen uttalar att huvuddragen i förfarandet inför jämställdhetsnämnd bör regleras i lag.

1978/79: 2532 av Bengt Fagerlund m. fl. (s)

I motionen yrkas att riksdagen antar det i bilagan till motionen upptagna lagförslaget.

Det i motionsbilagan upptagna lagförslaget har följande lydelse:

#### *Förslag till*

#### *Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet*

1 § Kvinnor och män bör i arbetslivet ha likvärdiga möjligheter till anställning och utbildning. De bör ha samma möjligheter till ansvarsfulla och meningsfyllda arbetsuppgifter och även i övrigt ha likvärdiga arbetsvillkor. Arbetet bör organiseras på ett sätt som främjar jämställdhet i arbetslivet.

2 § Arbetsmarknadens parter har ett särskilt ansvar för förverkligandet av 1 §. Detta bör beaktas vid ingående av såväl kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor som sådana kollektivavtal som avses i 32 § lagen (1976: 580) om medbestämmande i arbetslivet.

3 § En arbetsgivare får inte missgynna en arbetstagare eller en arbetsökande på grund av hans eller hennes kön.

4 § Missgynnande på grund av kön föreligger när en arbetsgivare vid anställning eller befordran eller vid utbildning för befordran utser någon framför en annan av motsatt kön, fastän den som förbigås har bättre sakliga förutsättningar för arbetet eller utbildningen.

Detta gäller dock inte om arbetsgivaren kan visa att beslutet inte beror på någons kön eller att beslutet är ett led i strävanden att främja jämställdhet i arbetslivet eller att det är berättigat av hänsyn till ett ideellt eller annat särskilt intresse, som inte bör vika för intresset av jämställdhet i arbetslivet.

5 § Missgynnande på grund av kön föreligger även när en arbetsgivare

1. tillämpar sämre anställningsvillkor för en arbetstagare än dem som arbetsgivaren tillämpar för arbetstagare av motsatt kön när de utför arbete, som enligt kollektivavtal eller praxis inom verksamhetsområdet är att betrakta som lika eller som är likvärdigt enligt en överenskommen arbetsvärdering, om arbetsgivaren inte kan visa att de olika anställningsvillkoren beror på skillnader i arbetstagarnas sakliga förutsättningar för arbetet eller att de i varje fall inte beror på arbetstagarnas kön,

2. leder och fördelar arbetet på ett sådant sätt att en arbetstagare blir uppenbart oförmånligt behandlad i jämförelse med arbetstagare av motsatt kön, om arbetsgivaren inte kan visa att behandlingen inte beror på arbetstagarnas kön eller att det finns sådana skäl som anges i 4 § andra stycket,

3. säger upp ett anställningsavtal, omplacerar, permitterar eller avskedar någon eller vidtar en annan jämförlig åtgärd till skada för en arbetstagare, om åtgärden beror på arbetstagarens kön.

6 § Ett avtal är ogiltigt i den mån det föreskriver skillnader mellan kvinnor och män i fråga om anställningsvillkor eller det på annat sätt tillåter sådant missgynnande på grund av kön som anges i 4 och 5 §§.

7 § Missgynnas en arbetstagare på grund av sitt kön 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.

Sker missgynnande genom att arbetsgivaren förbigår någon på det sätt som anges i 4 §, skall arbetsgivaren betala skadestånd till den missgynnade för den kränkning som missgynnandet innebär. Begärs skadestånd av flera som har bättre sakliga förutsättningar för arbetet eller utbildningen än den som arbetsgivaren har utsett, delas det skadestånd som skulle ha utgått till den missgynnade lika mellan dem.

Missgynnas en arbetstagare på det sätt som anges i 5 §, skall arbetsgivaren betala arbetstagaren skadestånd för den förlust som uppkommer och för den kränkning som missgynnandet innebär.

Om det är skäligt, kan skadeståndet sättas ned eller helt falla bort.

8 § Mål om tillämpning av 3—7 §§ handläggs enligt lagen (1974: 371) om rättegången i arbetstvister. Därvid anses som arbetstagare även arbetssökande och som arbetsgivare även den hos vilken någon har sökt arbete. Detsamma gäller vid tillämpning i en tvist om 3—7 §§ av reglerna om tvisteförhandling i lagen om medbestämmande i arbetslivet.

Förs talan med anledning av uppsägning eller avskedande, gäller i tillämpliga delar 34—37 §§, 38 § tredje stycket andra meningen, 39—41 §§ samt 42 § andra stycket lagen (1974: 12) om anställningsskydd. I fråga om annan talan tillämpas 64—66 och 68 §§ lagen om medbestämmande i arbetslivet på motsvarande sätt.

I mål om tillämpning av 3—7 §§ skall berörd lokal arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren är eller brukar vara bunden av kollektivavtal beredas tillfälle att yttra sig, om organisationen inte är part i målet.

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1980. Ett avtal om pension, som har ingåtts före ikraftträdandet, får tills vidare tillämpas utan hinder av 6 §.

1978/79: 2533 av Lars Werner m. fl. (vpk)

I motionen yrkas att riksdagen med avslag på i propositionen 1978/79: 175 framställt förslag till lag om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet beslutar att anta följande

*Förslag till*

*Lag mot kvinnodiskriminering i arbetslivet*

1 § Män och kvinnor skall ha lika rätt till arbete och utbildning inom arbetslivet samt ha lika arbetsvillkor.

2 § Diskriminering med avseende på rätt som sägs i 1 § får icke ske.

3 § Med diskriminering menas i denna lag att någon särbehandlas till följd av sitt kön, såvida denna särbehandling inte är ägnad att främja jämställdhet eller är ofrånkomlig för att tillgodose ett intresse som inte rimligen bör vika för intresset av jämställdhet.

4 § Påstående om att diskriminering förekommit skall godtas om det finns sannolika skäl för detta.

5 § Den som bryter mot denna lag skall ersätta uppkommen skada varvid hänsyn skall tas även till omständigheter av annan än rent ekonomisk betydelse. Arbetstagarorganisationens intresse av att förbudet inte överträds gentemot organisationens medlemmar skall jämväl beaktas vid bedömandet om och i vad mån skada uppkommit.

I de fall där domstol fastställt att en arbets sökande till följd av kön ej erhållit en anställning skall det allmänna skadestånd som utdöms till den arbets sökande uppgå till minst ett basbelopp enligt lagen om allmän försäkring såvida ej lägre belopp yrkats.

6 § Den som vidtagit diskriminerande åtgärd kan av domstol åläggas att vid vite upphöra med detta. Talan om utdömande av vite som har förelagts enligt denna lag förs vid allmän domstol av åklagare.

7 § Mål om tillämpning av denna lag skall handläggas jämlikt lagen om rättegången i arbetstvister. Därvid anses som arbetstagare även uppdragstagare samt arbets- eller uppdragssökande och som arbetsgivare även uppdragsgivare samt den som erbjuder arbete eller uppdrag. I tvist om överträdelse av 2 § har arbetstagarorganisation rätt till förhandling för en medlem som söker arbete. Därvid skall 64—66 och 68 §§ lagen om medbestämmande i arbetslivet tillämpas.

8 § Denna lag utgör ej hinder mot träffande av kollektivavtal om särskilda åtgärder för genomförande av målsättningen i 1 §.

9 § Regeringen utser jämställdhetsnämnd som skall övervaka denna lags efterlevnad. Jämställdhetsnämnden skall bestå av tretton ledamöter, varav fyra efter förslag av Landsorganisationen i Sverige, två efter förslag av Tjänstemännens centralorganisation, en efter förslag av Centralorganisationen SACO/SR, en efter förslag av Svenska arbetsgivarförbundet, en efter förslag av statens arbetsgivarverk och en efter förslag av Svenska kommunförbundet och Landstingsförbundet. Av de övriga tre skall en vara ordförande och två ha erfarenhet av arbete som rör jämställdhet mellan kvinnor och män. En av dessa bör vara lagkunnig.

För varje ledamot skall finnas ersättare. Vad som föreskrivits om ledamöterna gäller även ersättarna.

---

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1980.

Ett avtal som har ingåtts före lagens ikraftträdande är utan verkan i den mån avtalet innefattar avvikelser från lagen.

## Utskottet

### Bakgrund

Jämställdhetsfrågorna har under senare år tilldragit sig ett allt större intresse i samhällsdebatten. Åtgärder har satts in på olika områden för att skapa jämställdhet mellan män och kvinnor. Det statliga jämställdhetsarbetet kom in i ett intensivare skede mot slutet av år 1972 när regeringen tillsatte den s. k. jämställdhetsdelegationen, som knöts till statsrådsberedningen. Arbetet bedrevs dels i en större församling med representanter för organisationer, myndigheter m. fl., dels i den s. k. lilla delegationen som bevakade det löpande reformarbetet inom regeringens kansli, utförde utredningar, anordnade praktiska försök och sökte påverka opinionen. Men delegationen hade även mera övergripande uppgifter. På dess uppdrag utarbetades en departementspromemoria om lagstiftning mot könsdiskriminering (Ds Ju 1975: 7).

Promemorian, som innehöll en översikt och utvärdering av utländska förebilder till en sådan lagstiftning och svenska lagregler på hithörande område, utmynnade i ett negativt ställningstagande till värdet av en lag mot könsdiskriminering. Delegationen delade denna uppfattning och uttalade i skrivelse till regeringen som sin mening att övervägande skäl talade för att en sådan lag inte borde införas. Huvudskälet angavs vara att lagen inte skulle kunna begränsas till att enbart omfatta särbehandling i negativ mening utan skulle försvåra en "positiv" särbehandling, dvs. könskvotering och andra diskriminerande åtgärder i syfte att uppnå jämställdhet på längre sikt. Delegationen ansåg det vara svårt att se varför man skulle gå omvägen över en förbudslag som kunde försvåra ett aktivt handlande, när man i stället hade möjlighet att direkt lagstifta för det syfte man vill nå — aktiva jämställdhetsåtgärder. Lagstiftning borde enligt delegationen såväl generellt som i särskilda sammanhang kunna användas som ett instrument för att främja utvecklingen mot jämställdhet.

Promemorian remissbehandlades och föranledde inga lagstiftningsåtgärder. Frågan aktualiserades emellertid på nytt i riksdagen, och våren 1976 beslutades om ny utredning i parlamentariska former om lagstiftning mot könsdiskriminering.

Som följd av riksdagens beslut tillsattes den 18 augusti 1976 den s. k. jämställdhetskommittén, som enligt direktiven skulle inrikta sig på mer långsiktiga projekt inom jämställdhetsområdet och frågor av större principiell räckvidd. Kommittén fick även i uppdrag att allsidigt och förutsättningslöst pröva frågan om en lagstiftning mot könsdiskriminering.

Efter regeringsskiftet 1976 avskaffades jämställdhetsdelegationen, och dess utredningsuppgifter m. m. överfördes på jämställdhetskommittén, som dessutom fick i uttryckligt uppdrag att utarbeta förslag till en lag mot könsdiskriminering.

Jämställdhetskommittén avlämnade i maj 1978 betänkandet (SOU 1978: 38) Jämställdhet i arbetslivet med förslag till lag om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet. Betänkandet, som remissbehandlats, ligger till grund för propositionens lagförslag.

Under 1970-talet har vissa lagstiftningsåtgärder vidtagits på jämställdhetsområdet. År 1973 beslöt riksdagen att i regeringsformen 2 kap. 16 § skulle intas en bestämmelse om förbud mot lagstiftning som innebär att någon blir utsatt för könsdiskriminering.

Som ett av nyckelområdena för att främja jämställdheten har arbetslivet betraktats. Inom arbetsmarknadspolitik och regionalpolitiken har man med skiftande framgång prövat olika åtgärder. Staten har också på sitt avtalsområde försökt vara aktiv. Myndigheternas jämställdhetsarbete bedrivs främst på grundval av kungörelsen (1973: 279) om förbud mot köns- och åldersdiskriminering vid tillsättning av tjänst m. m. och förordningen (1976: 686) om jämställdhet mellan kvinnor och män i statlig tjänst (den s. k. jämställdhetsförordningen) med tillhörande cirkulär (1976: 687) om arbetet för jämställdhet mellan kvinnor och män i statlig tjänst (jämställdhetscirkuläret).

Inom större delen av den privata sektorn gäller numera kollektivavtal om planmässigt arbete för jämställdhet. Avtalen har slutits på grundval av överenskommelser våren 1977 mellan SAF och LO respektive mellan SAF och PTK. Även inom den kommunala sektorn pågår förberedelser för jämställdhetsavtal.

### **Principerna för lagstiftningen**

Den nu framlagda propositionen har till ändamål att främja kvinnors och mäns lika rätt i fråga om arbete, arbetsvillkor och utvecklingsmöjligheter i arbetet (jämställdhet i arbetslivet). Den föreslagna lagen skall gälla för alla slags anställningar i offentlig eller privat tjänst. Flera regler avser också arbetssökande. Lagen har två huvudavsnitt, förbud mot könsdiskriminering och skyldighet för arbetsgivare att vidta aktiva åtgärder för jämställdhet. I ett tredje avsnitt har samlats regler om tillsynen över lagens efterlevnad och vissa processuella föreskrifter.

*Diskrimineringsförbudet* har utformats som ett förbud för en arbetsgivare att missgynna en arbetstagare eller arbetssökande på grund av hans eller hennes kön. Diskriminering kan bestå i direkta eller indirekta åtgärder såväl vid anställning som i bestående anställningsförhållanden. Det kan gälla befordran eller utbildning eller tillämpning av sämre anställningsvillkor. Undantag från diskrimineringsförbudet skall vara tillåtet om åtgärden vidtas för att stödja arbetstagare eller arbetssökande av ett underrepresenterat kön och detta sker som ett led i strävanden för att främja jämställdheten (positiv särbehandling). Undantag föreslås också för vissa fall där det föreligger särskilda intressen.

I den föreslagna lagens andra huvudavsnitt åläggs arbetsgivare att bedriva ett planmässigt och målinriktat jämställdhetsarbete, s. k. *aktiva åtgärder för jämställdhet*. Arbetsplatser skall bl. a. så långt möjligt anpassas så att de lämpar sig för både män och kvinnor. Arbetsgivare skall även verka för att lediga anställningar söks av båda könen och genom utbildning främja en jämn fördelning inom olika kategorier arbetstagare.

Två fristående samhällsorgan, ett *jämställdhetsombud* och en *jämställdhetsnämnd*, skall inrättas för att se till att lagen efterlevs och även i övrigt medverka i strävandena att åstadkomma jämställdhet i arbetslivet. Ombudet skall i första hand söka få till stånd frivilliga åtgärder och ha en informativ, stödjande och rådgivande funktion. Ombudet skall också kunna hjälpa den som blir utsatt för diskriminering.

De föreslagna reglerna mot könsdiskriminering skall vara tvingande och alltså inte kunna ersättas av avtal. Reglerna om aktiva jämställdhetsåtgärder avses däremot bli dispositiva. De skall således kunna ersättas eller kompletteras genom kollektivavtal på förbunds nivå. Gällande kollektivavtal förutses skola bestå och vidareutvecklas. Kollektivavtalen avses bli normgivande för kraven på aktiva åtgärder på de sektorer som faller utanför avtalsregleringen.

En arbetsgivare som missgynnar någon på grund av kön skall kunna dömas till skadestånd. Mål av detta slag föreslås bli prövade av arbetsdomstolen eller i vissa fall i första instans av tingsrätt. Arbetsdomstolen har också att avgöra mål som rör jämställdhetsavtal. Som tidigare sagts skall ett jämställdhetsombud söka påverka arbetsgivare utanför den kollektivavtalsreglerade sektorn att bedriva ett aktivt jämställdhetsarbete. I sista hand skall en passiv arbetsgivare kunna vid vite åläggas att fullgöra sina skyldigheter. Prövning av sådana ärenden skall ske i jämställdhetsnämnden i vilken skall ingå bl. a. representanter för arbetsmarknadens parter.

I anslutning till propositionen har väckts fyra motioner. Av dessa framgår att det finns en bred uppslutning bakom förslaget om lagregler om diskrimineringsförbud även om det finns vissa skiljaktigheter i fråga om utformningen.

När det gäller den andra delen av lagförslaget, reglerna om aktiva åtgärder med därtill kopplade bestämmelser om jämställdhetsombud och jämställdhetsnämnd, är meningarna emellertid delade. Socialdemokraterna liksom i princip vpk yrkar avslag på lagförslaget i dessa delar. Samma yrkande har Elis Andersson (c) i motionen 2530.

Socialdemokraterna liksom Elis Andersson anser att det bör överlämnas till arbetsmarknadens parter att reglera frågan om aktiva åtgärder. Parterna har visat det ansvar de känner bl. a. genom att ingå kollektivavtal på jämställdhetsområdet. Socialdemokraterna ser heller ingen fördel med att inrätta särskilda statliga organ som jämställdhetsombud och jämställdhetsnämnd med de arbetsuppgifter som anges i propositionen. Vpk å sin sida avvisar visserligen tanken på ett jämställdhetsombud men

anser att en jämställdhetsnämnd är ett lämpligt organ för att övervaka lagens efterlevnad.

Utskottet, som i de följande avsnitten går in på detaljer i lagförslaget, ansluter sig till den allmänna uppläggning som den föreslagna lagen har. Diskrimineringsförbudet och kravet på aktiva åtgärder kompletterar varandra på olika sätt. Inte minst viktigt är att ca en miljon arbetstagare på den privata arbetsmarknaden står utanför den kollektivavtalsreglerade sektorn. På arbetsplatser där dessa verkar skulle det, om motionärernas inställning godtogs, saknas möjligheter att effektivt påverka arbetsgivarna att vidta åtgärder för att främja jämställdheten. Varken avtal eller lag skulle ge stöd för krav på aktiva åtgärder. En sådan uppdelning av arbetsmarknaden som detta skulle innebära strider mot de principer om enhetliga regler för olika kategorier företag som riksdagen uttalat sig för i samband med antagande av annan arbetsrättslig lagstiftning under 1970-talet. Av det anförda framgår alltså att utskottet avvisar tanken på en så begränsad lag som den motionärerna vill ha.

Lagförslaget inleds med en paragraf som anger lagens ändamål att främja jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet. Det råder i princip enighet om denna målsättning.

Socialdemokraterna föreslår en omformulering av 1 § och som en följd av deras inställning till lagen i stort en ny 2 §, där man framhåller att parterna på arbetsmarknaden har ett särskilt ansvar då det gäller att förverkliga målet om jämställdhet i arbetslivet. Detta bör ta sig uttryck i kollektivavtal. Elis Andersson vill ha ett allmänt uttalande från riksdagen av denna innebörd.

Vänsterpartiet kommunisterna har valt att ge sitt lagförslag rubriken "Lag mot kvinnodiskriminering i arbetslivet". De menar att den bristande jämställdheten snarare är ett utslag av kvinnoförtryck än könsdiskriminering. Detta synsätt har dock inte kommit till uttryck i ändamålsparagrafen i vpk:s lagförslag, som fått formuleringen: "Män och kvinnor skall ha lika rätt till arbete och utbildning inom arbetslivet samt ha lika arbetsvillkor." Paragrafen har en mera kategorisk utformning än 1 § i regeringsförslaget men skiljer sig i sak inte från denna.

Utskottet vill uttala sin anslutning till propositionens grundsyn att kravet på jämställdhet inte avser förändringar av enbart kvinnornas villkor utan också av männens. Fördomar och traditionella värderingar i arbetslivet får negativa konsekvenser för såväl män som kvinnor. En lagstiftning som syftar till jämställdhet i arbetslivet kan därför inte vara ensidigt kvinnoinriktad utan måste ta hänsyn till den enskilde individen oavsett kön. Utskottet avstyrker därför den av vpk föreslagna rubriceringen av lagen och ansluter sig till propositionens förslag. Likaså godtar utskottet ändamålsparagrafen i den i propositionen föreslagna utformningen och avstyrker motsvarande förslag från socialdemokraterna och vpk. Inte heller finns det skäl för ett allmänt uttalande av den innebörd Elis Andersson (c) förespråkar. Det finns anledning utgå från att parter-

na på arbetsmarknaden arbetar med jämställdhetsfrågorna utan något speciellt påpekande från riksdagens sida.

### Förbudet mot könsdiskriminering

I 2 § föreslås ett allmänt förbud för arbetsgivare att missgynna en arbetstagare eller en arbetssökande på grund av hans eller hennes kön. I 3 § finns en särskild regel om diskriminering vid anställning, befordran eller utbildning. Om en arbetsgivare i sådant sammanhang förbigår någon till förmån för en annan av motsatt kön, fastän den som förbigås har bättre sakliga förutsättningar för arbetet eller utbildningen, föreligger diskriminering, förutsatt att arbetsgivaren inte kan visa att det finns ett skäl som inte har med sökandens kön att göra. Den bärande tanken är att varje enskild arbetssökande eller arbetstagare skall ha rätt att bli bedömd efter sina personliga meriter. Arbetsgivaren kan också försvara sig med att valet är ett led i en positiv särbehandling som syftar till att främja jämställdheten i stort på arbetsplatsen eller att det måste anses godtagbart av hänsyn till ett motstående särskilt intresse.

I lagtexten anges inte när sakliga förutsättningar föreligger. Med hänsyn till att det inte bör vara lagstiftarens sak att formulera normer för meritvärdering på arbetsmarknaden och att denna uppgift inte heller bör tillkomma de rättstillämpande instanserna har det inte ansetts lämpligt att uppställa generella regler. Innebörden i stadgandet är att den meritvärderingspraxis och de normer som råder inom branschen eller verksamhetsområdet i övrigt skall vara utgångspunkt vid tillämpningen av diskrimineringsförbudet. I propositionen utvecklas i avsnitten 2.3.1 och 2.3.3 föredragandens syn på betydelsen av uttrycket "bättre sakliga förutsättningar". Utskottet hänvisar till den redogörelsen.

I moderata samlingspartiets partimotion 2531 är man kritisk mot propositionens framställning beträffande sakliga förutsättningar och den legala bevispresumtion som tvingar arbetsgivaren att visa antingen att beslutet inte beror på vederbörandes kön eller att det är berättigat att ta särskild hänsyn härtill. Motionärerna anser att det vid anställning i enskild tjänst faktiskt förhåller sig så att de formella meriterna inte alltid blir utslagsgivande. Som regel eftersträvar man att anställa en godtagbar sökande om vilken man har någorlunda säkra kunskaper före en sökande som måhända formellt kan synas vara mera meriterad men om vilken man hyser större osäkerhet. En presumtion att könsdiskriminering föreligger tvingar arbetsgivaren att komma med motbevisning för att styrka att det är sakliga förhållanden som betingat anställningen, vilket i praktiken kan vara omöjligt för denne att göra. För att undvika alltför många praktiska problem med bevisningen samt minska riskerna för onödigt krångel och omständliga anställningsförfaranden föreslår motionärerna en annan lagteknisk lösning. 3 § bör enligt motionen formuleras som en bevisregel av innebörd att det ankommer på den an-

ställde eller den arbetsökande att göra sannolikt att arbetsgivare vid anställning eller befordran gjort sitt val på grund av vederbörandes kön. Bevisningen måste omfatta inte bara de faktiska meritkillnaderna utan också det subjektiva rekvisitet, dvs. frågan om arbetsgivaren avsett att diskriminera på grund av kön. Därefter blir det svarandens sak att visa att andra skäl varit avgörande. Med en sådan regel behöver man enligt motionen inga ingående analyser i motivtexten rörande innebörden av begreppet "sakliga förutsättningar" respektive kraven på arbetsgivarens motbevisning. Även i vpk-motionens lagförslag finns en regel av den innebörden att ett påstående om diskriminering skall godtas om det finns sannolika skäl härför (4 §).

Frågan om utformningen av bevisregeln har ägnats stor uppmärksamhet i propositionen. Man har sökt finna en lösning som innebär en rimlig avvägning mellan behovet att skapa ett effektivt skydd för den enskilde mot diskriminering, å ena sidan, och intresset att inte onödigtvis komplicera anställningsförfarandet eller ställa alltför stora krav på arbetsgivaren, å den andra. Den avvägning som har gjorts anknyter till det synsätt som har utvecklats på andra håll inom arbetsrätten, närmast i mål om kränkning av föreningsrätten.

Den i propositionen föreslagna 3 § innebär att i ett första steg skall klargöras att förutsättningarna för presumtionen är uppfyllda. När en arbetstagare eller arbetsökande anser sig förbigången skall det med tillämpning av vanliga bevisregler utredas om han eller hon har sakligt bättre förutsättningar än den person av motsatt kön som arbetsgivaren föredragit. Om det visar sig att den som inte har blivit utsedd har de bättre förutsättningarna skall det antas (presumeras) att arbetsgivaren gjort sitt val i ett könsdiskriminerande syfte. Det är därefter arbetsgivarens sak att visa att han haft andra skäl för sitt beslut. Eljest förlorar han målet.

I fråga om innebörden i begreppet sakliga förutsättningar har man i propositionen genom en utförlig motivtext velat visa att begreppet ger utrymme för ett praktiskt synsätt utan formalisering. Principen skall vara att med sakliga förutsättningar avses vad som arbetsgivarna själva enligt gällande ordning lägger in i begreppet. Det skall finnas en tydlig och klar skillnad mellan de aktuella personerna för att presumtionen skall anses uppfylld. När det gäller kravet på motbevisning från arbetsgivaren att det funnits ett legitimt syfte, bör tillämpas en nyanserad bedömning som möjliggör hänsynstagande till sådana omständigheter som anges i motionen.

De av motionärerna föreslagna reglerna att den som anser sig diskriminerad skall göra detta sannolikt lider av den svagheten, att vederbörande måste föra bevisning om motpartens avsikt. Detta kan vara förenat med stora svårigheter, där ofta tillfälligheter i form av belagda, muntligt framförda åsikter o. d. kan bli avgörande. Utskottet har emellertid inte uppfattat motionärernas förslag så att det skulle åsyfta att ge andra

praktiska resultat än den bevisregel som föreslås i propositionen. Frågan torde i första hand gälla valet av lämplig juridisk metod. När det gäller att ta ställning till det problemet måste stor vikt läggas vid att propositionens förslag ansluter sig till en inom arbetsrätten tidigare sedan lång tid tillämpad princip och att lagrådet godkänt den i propositionen förordade lösningen. Med beaktande härav godtar utskottet den i propositionen föreslagna bevisregeln och avstyrker moderaternas motion 2531 och vpk-motionen 2533 i motsvarande delar.

Utskottet tar härfter upp frågan om s. k. *positiv särbehandling*. En arbetsgivare kan enligt 3 § andra stycket i propositionens lagförslag i vissa fall få ta hänsyn till en arbetssökandes eller en arbetstagares kön och förbigå en sakligt sett bättre kvalificerad person till förmån för en person med sämre meriter, nämligen om åtgärden är ett led i positiv särbehandling som syftar till att främja jämställdheten i stort.

I moderata samlingspartiets partimotion tar man avstånd från positiv särbehandling, som enligt motionärernas mening strider mot grundtanken i förbudet mot könsdiskriminering — den enskildes rätt att bli bedömd efter sina egna förutsättningar. En bättre meriterad person som får stå tillbaka för en med sämre meriter har, framhåller motionärerna, lika välgrundad anledning att känna sig personligen kränkt om missgynnandet sker därför att man vill åstadkomma en jämnare könsfördelning i stort.

Som också har utvecklats i propositionen är det självfallet riktigt att utrymmet för positiv särbehandling utgör en begränsning av diskrimineringsförbudet. När man har uppnått jämställdhet mellan könen behövs inte längre någon positiv särbehandling. Regeln är alltså avsedd för ett utvecklingskede och bör så småningom bli överflödig.

Vidare vill utskottet erinra om att principen om möjlighet till positiv särbehandling har godtagits tidigare, bl. a. i grundlag. Enligt 2 kap. 16 § regeringsformen får lag eller annan föreskrift inte innebära att någon medborgare missgynnas på grund av sitt kön, såvida inte föreskriften utgör ett led i strävanden att åstadkomma jämställdhet mellan män och kvinnor. Olika åtgärder inom arbetsmarknads- och utbildningspolitiken är ett uttryck för principen om positiv särbehandling. Mot den bakgrunden ter det sig naturligt att även den allmänna jämställdhetslagen ger möjlighet till positiv särbehandling. Syftet härmed är att man med hjälp av sådana regler skall stödja dem som i dag är eftersatta. Det bör dock framhållas att det inte är avsikten att undantaget skall kunna åberopas som försvar för en direkt diskriminering i ett enskilda fall. För att positiv särbehandling skall godtas skall det röra sig om genomförande av ett jämställdhetsprogram eller liknande där det som ett led kan vara behövt att göra avsteg från eljest tillämpade regler.

De hittills träffade jämställdhetsavtalen lämnar också utrymme för positiv särbehandling. Skulle man i det föreliggande lagförslaget inte ge en motsvarande möjlighet blir följden att man genom lagen ogiltigförklarar ett inslag i dessa avtal, något som skulle strida mot alla partiers

principiella inställning att jämställdhetsarbetet skall bedrivas i samförstånd med arbetsmarknadens parter.

Med hänsyn till det anförda godtar alltså utskottet propositionens förslag om positiv särbehandling och avstyrker det aktuella motionsyrkandet.

Undantag från diskrimineringsförbudet skall också vara tillåtet om det "är berättigat av hänsyn till ett ideellt eller annat särskilt intresse". Hänsyn till anständighetskänslan eller krav på personlig integritet kan här spela in. En faktor av betydelse vid bedömningen är arbetsgivarens resurser och de praktiska möjligheterna i övrigt. Som konkret exempel på undantagsfall av denna typ anges i propositionen att det inte kan krävas att en arbetsgivare har arbetstagare av båda könen anställda på en liten fiskebåt. Inte heller kan man enligt propositionen motsätta sig att en teaterledning anlitar enbart manliga skådespelare för manliga roller eller att ett modehus har enbart kvinnliga mannekänger. Här ligger man dock nära frågan om vad som skall anses som sakliga förutsättningar för ett arbete. Som ytterligare exempel på motstående särskilda intressen anføres hänsynen till olika invandrargrupperns trosuppfattning och kulturmönster när det gäller behandling inom sjukvård.

I vänsterpartiet kommunisternas motion kritiseras den enligt motionärernas mening vaga utformningen av undantagsbestämmelserna. Motionärerna föreslår att man skall använda samma formulering som jämställdhetskommittén, nämligen att särbehandling får ske endast om det är "ofrånkomligt" för att tillgodose ett särskilt intresse.

Utskottet vill betona att den aktuella regeln tar sikte på ett begränsat antal undantagsfall som det knappast finns anledning att ifrågasätta. Motionärerna har heller inte i något avseende konkretiserat sin kritik och därför är det svårt att se var skillnaden ligger mot regeringens förslag. Utskottet godtar de resonemang som förs i propositionen på denna punkt och ansluter sig till formuleringen i lagförslaget. Motionsyrkandet avstyrks sålunda.

### **Aktiva åtgärder för jämställdhet**

Det andra huvudavsnittet av förslaget till jämställdhetslag innehåller grundläggande regler om skyldighet för arbetsgivare att aktivt verka för jämställdheten på arbetsplatserna. Bestämmelser härom återfinns i 6 och 7 §§ lagförslaget. En arbetsgivare skall inom ramen för sin verksamhet bedriva ett planmässigt och målinriktat jämställdhetsarbete. Detta skall som inledningsvis sagts bl. a. gå ut på att, så långt det är rimligt med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt, anpassa arbetsplatserna så att de lämpar sig för både kvinnor och män. Arbetsgivaren skall också verka för att lediga anställningar söks av båda könen samt genom utbildning och andra lämpliga åtgärder främja en jämn fördelning mellan könen i skilda typer av arbeten och inom olika kategorier av arbetstagare.

Principfrågan om man i lag bör reglera vilka åtgärder som skall vidtas för att uppnå jämställdhet på arbetsplatserna har både inom kommittén och vid remissbehandlingen vållat diskussion och meningsmotsättningar. Det har hävdats att ansvaret för jämställdhetsarbetet helt borde åvila arbetsmarknadens parter och inte bli föremål för lagstiftning.

I propositionens lagförslag har kritikernas synpunkter så till vida tillmötesgått som reglerna om jämställdhetsarbetet gjorts helt dispositiva. Parterna kan genom kollektivavtal fastställa andra regler om arbetsgivarnas skyldigheter än de i lagen föreskrivna. Genom ett uttryckligt stadgande i 7 § tredje stycket blir sådant avtal dessutom mönsterbildande för arbetsplatsen i jämförbara förhållanden utanför den kollektivavtalsreglerade sektorn. Det finns anledning utgå från att avtalen generellt sett kommer att ligga på minst den nivå som lagen förutsätter.

En huvudtanke i propositionen är att diskrimineringsförbudet och frågan om den aktiva jämställdhetsåtgärden bör ses som en helhet. I likhet med kommittén anser departementschefen därför att enbart ett diskrimineringsförbud inte är tillräckligt. Med en lag om jämställdhet i arbetslivet måste man syfta längre. Detta bör i första hand ske genom positiva och framåtsyftande regler om aktivt jämställdhetsarbete. Därigenom vinner man den stora fördelen att jämställdhetssträvandena blir inriktade mer på att aktivt stödja en positiv utveckling och en fortlöpande förbättring av kvinnornas ställning på arbetsmarknaden och mindre en fråga om att bedöma om en arbetsgivare har förfarit rättsstridigt i ett enskilt fall. På detta sätt markeras också den attityd till jämställdhetsarbetet som lagförslagets kritiker själva förespråkar, nämligen att det aktiva och planmässiga jämställdhetsarbetet — med ett huvudansvar för arbetsmarknadsparterna själva — prioriteras och får positiva effekter på hela arbetsmarknaden.

Som framgår tidigare i betänkandet underkänns lagförslaget i fråga om aktiva åtgärder av socialdemokraterna, vpk och Elis Andersson (c). Motionärerna hävdar att frågorna om aktiva åtgärder i stället bör lösas avtalsvägen.

Utskottet har tidigare i betänkandet anslutit sig till förslaget att det i lagen bör införas regler med krav på arbetsgivarna om aktiva åtgärder för att främja jämställdhetssträvandena. Sådana bestämmelser är viktiga för att man i praktiken skall kunna motverka diskriminering. Med den föreslagna förbudsregeln kan man nämligen inte täcka in alla fall av faktisk diskriminering. Den utformning lagförslaget fått tillgodoser också önskemålet att parterna får möjlighet att finna lösningar som är anpassade till olika avtalsområden. Så till vida ansluter sig utskottet till motionärernas synsätt att kollektivavtalsreglering på detta område — liksom på många andra områden inom arbetslivet — är att föredra framför lagstiftning. Även om det är önskvärt att så stora delar av arbetsmarknaden som möjligt täcks av kollektivavtal måste man emellertid inom överskådlig tid räkna med att ett betydande antal arbetstagare kommer

att arbeta utanför sådana sektorer. Som tidigare sagts är utskottet inte berett att undandra dessa arbetstagare det stöd som lagregler om positiva åtgärder kan innebära. Utskottet accepterar därför inte det synsätt som finns i den socialdemokratiska motionen, nämligen att det inom de icke avtalsreglerade delarna av arbetsmarknaden i regel skulle saknas förutsättningar för ett aktivt jämställdhetsarbete. Till frågan om hur samhället skall utöva sin påverkan återkommer utskottet i samband med behandlingen av förslagen om jämställdhetsombud och en jämställdhetsnämnd.

När det gäller utformningen av reglerna har moderaterna i motionen 2531 vissa synpunkter på 6 § tredje stycket. Enligt detta stadgande skall man sträva efter en så jämn fördelning som möjligt mellan kvinnor och män i olika typer av arbete. Detta skall beaktas vid nyanställningar om inte särskilda skäl talar mot det. Avsikten är att man stegvis skall få till stånd en bättre balans mellan könen. Som jämn fördelning åsyftas en situation där vardera könet är representerat till minst 40 %. Motionärerna framhåller svårigheterna särskilt för småföretag att vid nyrekryteringar leva upp till dessa principer. Man vill därför att lagtexten skall modifieras så att det framgår att man skall ta hänsyn till "arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt".

Utskottet har inte något att invända mot motionärernas resonemang att kraven på arbetsgivaren måste ställas i relation till bl. a. arbetsplatsens storlek. Även en mängd andra faktorer som arbetets särskilda art, behovet av omplaceringar i samband med strukturförändringar m. m. måste vägas in i sammanhanget. Undantaget i lagen får därför inte ses snävt utan bör täcka in bl. a. fall av den typ som motionen syftar på. För att markera detta föreslår utskottet att till 6 § görs ett tillägg av den innebörd som föreslås i motionen.

### Sanktioner

En arbetsgivare som vid anställning, befordran eller utbildning förbigår den bäst meriterade framför en av motsatt kön, dvs. det huvudsakliga av könsdiskriminering som regleras i 3 § i lagförslaget, blir enligt 8 § skyldig att betala skadestånd för den kränkning som detta innebär. Skadestånd skall utgå till den eller dem som har förbigåtts och bestämmas efter åtgärdens art, arbetsgivarens uppsåt och betalningsförmåga samt övriga omständigheter (allmänt skadestånd). Då diskrimineringen innebär att arbetsgivaren tillämpat sämre löne- eller anställningsvillkor för arbetstagare av motsatt kön kan arbetsgivaren vid sidan av allmänt skadestånd få betala ekonomisk ersättning för den lidna förlusten. I propositionen utvecklas på s. 65—71 tankegångarna bakom dessa påföljder. Utskottet hänvisar till den redogörelsen.

Vänsterpartiet kommunisterna föreslår i 5 § i sitt lagförslag en regel som innebär att den som bryter mot lagen obligatoriskt blir skyldig att utge såväl allmänt som ekonomiskt skadestånd till den som missgynnats. Även arbetstagarorganisationernas intresse av att förbudet inte överträds bör enligt motionen beaktas så att organisation skall kunna få skadestånd om en medlem blivit kränkt. I fall där domstol fastställt att en arbetsökande gått miste om anställning till följd av sitt kön skall det allmänna skadeståndet till den arbetsökande i princip utgöra minst ett basbelopp enligt lagen om allmän försäkring. I 6 § i motionärernas lagförslag finns därjämte en föreskrift att den som vidtagit en diskriminerande åtgärd skall kunna åläggas av domstol att vid vite upphöra med detta. Talan om utdömande av sådant vite skall föras av åklagare vid allmän domstol.

Utskottet godtar den utformning skadestandsreglerna fått i propositionen. Att vid sidan om allmänt skadestånd låta ekonomiskt skadestånd utgå i fall då en anställd på grund av sitt kön får sämre lönevillkor än en person av motsatt kön ter sig naturligt. Det blir emellertid betydligt mer komplicerat att tillämpa ekonomiskt skadestånd om diskrimineringen avser arbetsökande, bl. a. av det skälet att tvisten kan gälla flera arbetsökande och att det kan vara svårigheter att fastslå vem som borde ha fått platsen. I propositionen har man stannat för att i sådana och jämförbara fall föreslå endast allmänt skadestånd och uppdelning av beloppet om flera diskriminerats.

Utskottet finner inte heller skäl att som vpk i en lag av nu aktuellt slag föreslå en självständig rätt till skadestånd för organisationer.

Vad angår förslaget om vite som sanktion mot en diskriminerande handling har motionärerna inte utvecklat hur detta skulle fungera. Det är sålunda oklart hur vites- och skadeståndssanktionerna skall förhålla sig till varandra och vilken praktisk betydelse vitet i detta sammanhang över huvud avses få. Utskottet avstyrker motionen även i den delen.

I fråga om skadeståndssanktionen vill utskottet till sist stryka under vad som anförs i följande avsnitt på s. 70 i propositionen:

Skadestånd på en måttlig nivå får emellertid också anses motsvara det sanktionsbehov som åtminstone för närvarande finns på detta område. Det gäller i första hand att inskräpa jämställdhetsprincipen och att tydligt markera att vissa förfaranden inte är tillåtna av hänsyn till den principen. Målet är att förändra invanda attityder och att stämma till eftertanke bland dem som låter sig ledas av slentrian och ogenomtänkta vanföreställningar om skillnader mellan kvinnor och män i arbetslivet. Lagstiftningen skall vara ett led i opinionsbildningen i jämställdhetsfrågorna. Man riskerar då att motverka sitt syfte om lagen tillåts leda till alltför drastiska ekonomiska följder för den enskilde felande. Den synpunkten gör sig särskilt gällande i inledningsskedet när kunskaperna om lagen

och de principer på vilka den bygger ännu brister på åtskilliga håll och när därför uppgiften att informera och skapa positiv opinion är särskilt viktig. Då kräver också hänsynen till rättssäkerhetsintresset att det inte blir alltför ingripande följder av ett i och för sig oriktigt men kanske svårbedömt förfarande, t. ex. att en arbetsgivare gör sig skyldig till indirekt diskriminering genom att alltför mycket beakta meriter som typiskt sett bara kvinnor eller män kan ha. Det är viktigare att ett sådant fall över huvud blir föremål för ett rättsligt avgörande än att påföljden blir sträng. Fulla möjligheter att beakta dessa aspekter får man inom ramen för reglerna om allmänt skadestånd.

När det gäller skyldighet att vidta aktiva åtgärder föreslås att i sista hand vitesföreläggande skall kunna användas som påtryckning på arbetsgivaren. Vitesföreläggande skall meddelas av jämställdhetsnämnden efter talan av jämställdhetsombudet (13 §). Talan om utdömande av vite skall föras vid allmän domstol av åklagare efter anmälan av jämställdhetsombudet.

Är arbetsgivaren bunden av kollektivavtal gäller i fråga om påföljd vad som föreskrivs i avtal eller i medbestämmandelagen. Frågor av detta slag prövas av arbetsdomstolen om parterna inte kommit överens om annat.

I linje med inställningen att det saknas anledning att lagreglera frågan om åtgärder för det aktiva jämställdhetsarbetet har reglerna om vite utslutits i socialdemokraternas lagförslag. Inte heller i lagförslaget från vänsterpartiet kommunisterna har medtagits någon föreskrift om vitesföreläggande som tvångsåtgärd i hithörande sammanhang.

Utskottet delar uppfattningen att bristande uppfyllelse av föreskrift om aktiva jämställdhetsåtgärder i vissa fall bör kunna mötas med rättsligt tvång och tillstyrker de aktuella reglerna om vite i lagförslaget. Därmed avstyrker utskottet motionärernas yrkanden i motsvarande delar.

### **Jämställdhetsombud och jämställdhetsnämnd**

I propositionen föreslås att det skall tillsättas ett jämställdhetsombud och en jämställdhetsnämnd för att se till att lagen efterlevs. Utanför ombudets tillsyn faller det kollektivavtalsreglerade området. Inom denna sektor ankommer det på parterna att ansvara för verksamheten.

Jämställdhetsombudet skall försöka få till stånd frivilliga åtgärder för att främja jämställdheten i arbetslivet, exempelvis genom överläggningar med arbetsmarknadens organisationer och genom information och opinionsbildning. Ombudet skall bedriva sitt arbete både genom att pröva anmälningar om överträdelse av lagen och genom undersökningar på eget initiativ. När det gäller att påverka en enskild arbetsgivare skall ombudet i första hand söka förmå denne att följa lagen. När ombudet inte lyckas med att förmå en arbetsgivare att frivilligt vidta åtgärder, som faller inom ramen för lagens regler för aktiva åtgärder, har om-

budet att i sista hand överväga tvångsåtgärder i form av framställning till jämställdhetsnämnden om vitesföreläggande.

Det föreslås också ingå i jämställdhetsombudets uppgifter att följa rättsutvecklingen beträffande diskrimineringsförbudet. När det gäller frågor av principiell natur eller när det annars finns särskilda skäl till det, föreslås ombudet få rätt att väcka talan om överträdelse av förbudet, under förutsättning att den enskilda arbetssökanden eller arbetstagaren medger det och att berörd arbetstagarorganisation inte vill föra medlemmens talan.

Det är tänkt att jämställdhetsombudet skall ha en ställföreträdare och ett särskilt kansli. Frågan om storleken av uppbyggnaden härav skall prövas av en organisationskommitté.

Jämställdhetsnämndens uppgift skall vara att efter anmälan av ombudet pröva ärenden om vitesföreläggande och skyldighet att vidta aktiva åtgärder. Nämnden föreslås bestå av elva ledamöter. Ordföranden och ytterligare fyra ledamöter skall utses bland personer som inte företräder arbetsgivar- eller arbetstagarintressen, medan sex ledamöter utses efter förslag av arbetsmarknadens parter, lika många från vardera sidan.

En arbetsgivare skall vara skyldig att på anmaning lämna uppgifter till jämställdhetsombudet och jämställdhetsnämnden om förhållandena i hans verksamhet. I sista hand föreslås vite kunna användas som påtryckning även i sådana fall.

Som tidigare sagts har socialdemokraterna tagit avstånd från en lagstiftning på området för aktiva jämställdhetsåtgärder och därmed sammanhängande förslag om tillsyn av lagens efterlevnad. De utesluter därför i sitt lagförslag inrättande av jämställdhetsombud och jämställdhetsnämnd. Det behov av stöd som enskilda personer kan ha bör kunna tillgodoses inom ramen för rättshjälpslagen. Den rätta vägen i övrigt är en effektivare facklig bevakning genom inrättande av regionala fackliga förtroendemän. Vänsterpartiet kommunisterna har i sitt lagförslag inte något jämställdhetsombud men väl en jämställdhetsnämnd (9 §), som enligt motionärerna kan vara ett bättre sätt att övervaka lagens efterlevnad än ett ombud. Nämndens sammansättning bör dock vara en annan än den regeringen förordar. De fackliga organisationerna föreslås få majoritet i nämnden.

Utskottet godtar förslaget att inrätta ett jämställdhetsombud och en jämställdhetsnämnd. Utskottet vill emellertid betona att tyngdpunkten i de nya organens verksamhet bör vara av informativ och rådgivande karaktär. Momenten av kontroll och tvång bör träda i bakgrunden och tvingande åtgärder bör komma till användning endast i undantagsfall. Särskilt bör betonas att aktsamhet är nödvändig när det gäller mindre arbetsplatser med små resurser och begränsningar i övrigt när det gäller möjligheterna att bedriva ett aktivt jämställdhetsarbete. Utskottet godtar också det förslag till sammansättning av nämnden som läggs fram.

Det överensstämmer väl med svensk rättstradition på andra liknande områden. Likaså godtar utskottet de redovisade reglerna om vite. Det anförda innebär att utskottet avstyrker den socialdemokratiska motionen 2532 och vpk-motionen 2533 i motsvarande delar.

### Förfarandet

I lagförslagets 12 § har samlats bestämmelser om rättegången i tvister om överträdelse av lagens diskrimineringsförbud. Sådana tvister föreslås som tidigare sagts i processuellt hänseende bli behandlade som arbetstvister och skall följaktligen handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. Denna ordning kräver vissa särbestämmelser i jämställdhetslagen, bl. a. av det skälet att arbetssökande föreslås bli jämställda med arbetstagare och skall sålunda kunna framställa rättsliga anspråk. På motsvarande sätt föreslås på svarandesidan att även den hos vilken någon har sökt arbete skall anses som arbetsgivare. Med hänvisning till tidigare ställningstagande ansluter sig utskottet till propositionen på denna punkt.

Vpk föreslår den ändringen av bestämmelserna att uppdragstagare och uppdragsgivare skall jämföras med arbetstagare resp. arbetsgivare. Enligt utskottets uppfattning finns det inte skäl att göra denna utvidgning av personkretsen, eftersom det skulle strida mot vad som gäller i övriga arbetsrättsliga lagar. Utskottet vill dock framhålla att vissa uppdragstagare numera jämföras med arbetstagare enligt 1 § andra stycket medbestämmandelagen. Det aktuella motionsyrkandet avstyrks med hänsyn till det anförda.

Utskottet avstyrker också de yrkanden om ändringar i reglerna som föreslås av socialdemokraterna och kommunisterna och som är en direkt följd av motionärernas inställning till jämställdhetsombudet.

När det gäller de processuella bestämmelserna föreslår socialdemokraterna i sin motion ett tillägg som avser att säkerställa att tvist om diskriminering inte avgörs utan att vederbörande lokala arbetstagarorganisations uppfattning inhämtats. Enligt utskottets mening finns det skäl som talar för en sådan ordning. En bestämmelse av denna typ, som f. ö. kan övervägas även för annan arbetsrättslig lagstiftning, främst lagen om anställningsskydd, hör emellertid hemma i arbetstvistlagen. Frågan bör därför övervägas i samband med den översyn av arbetstvistlagen som nu pågår. I propositionen har nämligen aviserats att följdändringar i arbetstvistlagen kan väntas bli förelagda riksdagen i höst.

Regeringen bör underrättas om vad utskottet anfört med anledning av motionsyrkandet, som alltså inte bör leda till någon ändring i det nu aktuella lagförslaget.

I propositionen förutsätts att förfarandet inför jämställdhetsnämnden inte skall regleras i lag utan i en särskild instruktion som förutsätts bli utfärdad av regeringen. Detta förslag har mött kritik i moderata sam-

lingspartiets partimotion. Motionärerna är medvetna om att ämnet tillhör regeringens normgivningsområde men framhåller — i likhet med regeringsrådet Petréen vid lagrådets behandling av lagförslaget — att förfarandet i praktiken ligger rättegången nära. Därmed talar enligt motionärernas mening starka principiella skäl för att riksdagen genom ett lagförslag får ta ställning till huvuddragen i förfarandet.

Utskottet delar motionärernas uppfattning att reglerna om huvuddragen i förfarandet i jämställdhetsnämnden lämpligen bör tas in i lag. Detta bör regeringen underrättas om. En lag av ifrågavarande slag bör omfatta bl. a. regeln i 13 § tredje stycket om möjlighet att vid äventyr av vite kalla en arbetsgivare eller en ställföreträdare för en arbetsgivare till förhandling inför nämnden. Detta stycke bör därför nu utgå ur 13 §.

### **Ikraftträdandet**

Lagen föreslås träda i kraft den 1 januari 1980. Avtal som har ingåtts före detta datum är utan verkan i den mån de innefattar avvikelser från lagens tvingande regler. Däremot skall redan ingångna kollektivavtal om aktivt jämställdhetsarbete gälla. Pensionsavtal — både kollektiva och enskilda — som har ingåtts före ikraftträdandet och som innehåller olika pensionsbestämmelser för manliga resp. kvinnliga utövare av ett visst yrke föreslås också få tillämpas t. v.

Från de angivna övergångsbestämmelserna har vissa avvikelser gjorts i de av socialdemokraterna och vänsterpartiet kommunisterna i motionerna 2532 resp. 2533 framlagda lagförslagen. Medan socialdemokraterna för sin del helt utesluter de bestämmelser som reglerar förhållandet mellan jämställdhetslagen och tidigare ingångna avtal, föreslår vpk i likhet med propositionen att tidigare avtal skall vara utan verkan i den mån de avviker från lagen. Däremot medger vpk — till skillnad från socialdemokraterna — inte något undantag för vissa äldre pensionsavtal. Någon motivering för detta ställningstagande har inte lämnats.

Utskottet ansluter sig till propositionens förslag och avstyrker med hänvisning till tidigare ställningstagande motionsyrkandena. När det gäller pensionsavtal bör noteras att den särskilda övergångsregeln endast omfattar avtal som har ingåtts före lagens ikraftträdande. En arbetstagare som anställs efter denna tidpunkt blir dock underkastad sådana äldre pensionsbestämmelser enligt kollektivavtal på grund av reglerna i 26 § MBL. Däremot kan inte med giltig verkan ingås nya kollektiva eller enskilda avtal, om dessa i någon del skulle innebära att missgynnande enligt 2—4 §§ i den föreslagna jämställdhetslagen tillåts.

Med hänvisning till det anförda avstyrker utskottet motionsförslagen i berörda delar.

Utskottet har vid sin behandling av propositionens lagförslag i första hand tagit upp sådana frågor som aktualiserats under riksdagsbehand-

lingen. I den mån propositionen inte behandlats i det föregående godtar utskottet regeringens förslag.

### Jämställdhetsbidraget

Enligt riksdagens beslut (prop. 1974: 1, bil. 13, InU 1974: 3, rskr 1974: 67) påbörjades fr. o. m. den 1 juli 1974 en försöksverksamhet med bidrag till arbetsgivare som anställer och utbildar kvinnor eller män i vissa yrken som domineras av det motsatta könet. Detta bidrag, det s. k. jämställdhetsbidraget, som ursprungligen fastställdes till 5 kr. per timme, har höjts till 8 kr. per timme och gäller för ett begränsat antal yrkesområden. Genom olika regeringsbeslut har möjligheterna att bevilja jämställdhetsbidrag med högre belopp i speciella försökslän successivt utvidgats. För närvarande bedrivs sålunda försöksverksamhet i åtta län inom 42 olika yrkesområden. I dessa län tillämpas fr. o. m. den 1 juli 1977 ett högre bidrag om 14 kr. per timme. Avsikten med differentiering är att få belyst vilken betydelse bidragets storlek har för att främja en jämnare personalrekrytering.

En av AMS i samråd med jämställdhetskommittén företagen utvärdering av försöksverksamheten visar, att effekten av bidraget totalt sett har varit måttlig. I län där jämställdhetsbidraget höjts från 8 till 14 kr. per timme har dock bidrag beviljats i avsevärt större utsträckning än i övriga landet.

Enligt nuvarande bestämmelser får bidrag beviljas endast under förutsättning att det på orten är svårt att få arbetskraft i utbildningsyrket och att det på arbetsplatsen finns relativt få anställda av samma kön som den utbildade.

AMS har till regeringen inkommit med vittgående förslag om ändring av reglerna, bl. a. förordas att bidragsmöjligheten skall omfatta alla yrken som har en viss sned könsfördelning. Föredragande statsrådet har för sin del föreslagit att det bör ankomma på regeringen eller, efter regeringens bemyndigande, AMS att fastställa inom vilka yrkesområden som bidrag skall kunna utgå. Det förordas vidare att det tidigare gällande villkoret, att det skall föreligga svårigheter att på orten rekrytera arbetskraft till det yrke som utbildningen avser, slopas. Då jämställdhetsbidragets nivå visat sig ha stor betydelse för att stimulera till anställning och utbildning föreslås därjämte att bidraget höjs till 20 kr. i timmen i samtliga län fr. o. m. den 1 juli 1979. Vidare förordas att bidraget fr. o. m. budgetåret 1979/80 får ingå som ett permanent medel i arbetsmarknadspolitiken. I övrigt bör nuvarande regler vara oförändrade. Kostnaderna för verksamheten beräknas kunna rymmas inom det anslag för bidrag till arbetsmarknadsutbildning som beviljats för nästa budgetår (AU 1978/79: 21).

Utskottet godtar vad som anförs i propositionen beträffande jämställdhetsbidraget. Riksdagen bör alltså bifalla regeringens förslag på denna punkt.

### Motioner från allmänna motionstiden

I detta betänkande tar utskottet även upp två motioner som väcktes under den allmänna motionstiden i år. I motionerna behandlas ämnen som utskottet traditionellt brukar behandla i betänkanden om jämställdhetsfrågor. Båda motionerna är partimotioner från vpk.

Utskottet tar först upp motionen 392, där man behandlar ett par frågor som rör deltidsarbete. Motionärerna är oroade över den kraftiga ökningen av antalet deltidsarbetande. Utvecklingen innebär att arbetsmarknaden delas upp med i huvudsak kvinnorna som deltidsarbetande i ofta dåliga jobb. Detta befäster i sin tur kvinnans roll som ensam ansvarig för hemmet. Denna utveckling måste enligt motionärerna hejdas — inte av principiella skäl utan för de negativa konsekvenser i form av dåliga löner, social otrygghet och sämre arbetsvillkor som kännetecknar deltidsarbete. Motionen mynnar ut i två yrkanden. Det ena yrkandet innebär att en *arbetsgivare inte skall ha rätt att anställa personal med kortare arbetstid än 20 timmar i veckan*, såvida inte de fackliga organisationerna godtar ett sådant arrangemang. Enligt det andra yrkandet skall en arbetsgivare vara skyldig att före *nyrekrytering av personal erbjuda redan anställda med deltidsarbete förlängd arbetstid*.

Utskottet har tidigare under riksmötet (AU 1978/79: 12) utförligt behandlat frågor som rör deltidsarbete. På utskottets förslag avslogs motionsyrkanden av samma innebörd som de nu aktuella. Förslaget om lagstiftning om minimiarbetstid avvisades med hänvisning till riksdagens tidigare vid flera tillfällen intagna ståndpunkt. Det bör i första hand ankomma på arbetsmarknadens parter att ta ställning till behovet av reglering på detta område. När det gällde förslaget om skyldighet för arbetsgivare att som alternativ till nyrekrytering erbjuda deltidsanställda mer arbete hänvisade utskottet till att den frågan ingick i anställnings- skyddskommitténs uppdrag. Utskottet förutsatte dessutom att kommittén skulle behandla frågan utan dröjsmål. Utskottet vill nu åter stryka under vikten av att kommittén snabbt tar upp frågan. Med hänvisning härtill och vad i övrigt anförts bör motionen inte föranleda någon åtgärd.

Slutligen tar utskottet upp motionen 1978/79: 2152 av Lars Werner m. fl. (vpk), vari bl. a. begärs att riksdagen skall hos regeringen hemställa om bidrag till kommuner för att understödja *s. k. kvinnohusverksamhet*. Motionärerna framhåller bl. a. att alla människor har behov av både nära känslomässiga kontakter och vidare social gemenskap. Familjens isolering måste brytas genom att alternativa former för samlevnad och gemenskap likställs med familjegemenskapen. Kvinnorna bör få möjlighet att frigöra sig, stärka sitt självförtroende samt agera fackligt och politiskt. Ett stöd i denna frigörelse kan vara inrättandet av *s. k. kvinnohus*. Dessa skulle kunna fylla en viktig uppgift också när det gäller invandrarkvinnornas möjlighet att bryta sin isolering.

Även denna fråga behandlade utskottet i betänkandet AU 1978/79: 12.

Utskottet uttalade att stöd till den aktuella verksamheten i första hand torde vara en fråga för kommunala myndigheter och avstyrkte därför ett yrkande om statsbidrag. Riksdagen intog samma ståndpunkt. Med hänvisning härtill avstyrker utskottet även det aktuella motionsyrkandet.

### Utskottets hemställan

Utskottet hemställer

#### *Principerna för lagstiftningen*

1. att riksdagen — med avslag på det i motionen 1978/79: 2532 framlagda lagförslaget i fråga om 1 och 2 §§ och det i motionen 1978/79: 2533 framlagda lagförslaget i fråga om 1 och 8 §§ — antar rubriken, ingressen och 1 § i det i propositionen 1978/79: 175 framlagda förslaget till lag om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet,
2. att motionen 1978/79: 2530, yrkandet 1, inte föranleder någon riksdagens åtgärd,

#### *Förbud mot könsdiskriminering*

3. att riksdagen — med avslag på det i motionen 1978/79: 2533 framlagda lagförslaget i fråga om 2 § — antar 2, 4 och 5 §§ i propositionens lagförslag,
4. att riksdagen — med avslag på motionen 1978/79: 2531, yrkandet 1 såvitt angår 3 §, och det i motionen 1978/79: 2533 framlagda lagförslaget i fråga om 3 och 4 §§ — antar 3 § i propositionens lagförslag,

#### *Aktiva åtgärder för jämställdhet*

5. beträffande *förslag att lagen inte skall innehålla regler om aktiva åtgärder* att riksdagen avslår motionen 1978/79: 2530, yrkandet 2, samt motionerna 1978/79: 2532 och 1978/79: 2533 i motsvarande delar,
6. beträffande *utformningen av reglerna om aktiva åtgärder för jämställdhet* att riksdagen dels antar 7 § i propositionens lagförslag, dels med anledning av motionen 1978/79: 2531, yrkandet 1 såvitt angår 6 §, och med förklaring att propositionens lagförslag bör ändras beträffande denna paragraf, antar lagrummet i följande som *Utskottets förslag* betecknade lydelse:

#### *Propositionens förslag*

6 § En arbetsgivare skall inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja jämställdhet i arbetslivet.

#### *Utskottets förslag*

6 § En arbetsgivare skall inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja jämställdhet i arbetslivet.

*Propositionens förslag*

I detta syfte skall arbetsgivaren vidta sådana åtgärder som, med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt, kan krävas för att arbetsförhållandena skall lämpa sig för både kvinnor och män. Arbetsgivaren skall också verka för att lediga anställningar söks av båda könen samt genom utbildning och andra lämpliga åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare.

När det på en arbetsplats inte råder en i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare, skall arbetsgivaren, *om inte särskilda skäl talar emot det*, vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet och söka se till att andelen arbetstagare av det könet efter hand ökar.

*Utskottets förslag*

I detta syfte skall arbetsgivaren vidta sådana åtgärder som, med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt, kan krävas för att arbetsförhållandena skall lämpa sig för både kvinnor och män. Arbetsgivaren skall också verka för att lediga anställningar söks av båda könen samt genom utbildning och andra lämpliga åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare.

När det på en arbetsplats inte råder i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom viss kategori av arbetstagare, skall arbetsgivaren vid nyanställning särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet och söka se till att andelen arbetstagare av det könet efter hand ökar. *Vad som nu har sagts gäller dock inte om särskilda skäl talar emot sådana åtgärder eller de rimligen inte kan krävas med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt.*

*Sanktioner*

7. att riksdagen med avslag på det i motionen 1978/79:2533 framlagda lagförslaget i fråga om 5 och 6 §§ antar 8 § i propositionens lagförslag,
8. att riksdagen med avslag på motionerna 1978/79: 2532 och 1978/79: 2533 i motsvarande delar antar 9 § i propositionens lagförslag,

*Jämställdhetsombud och jämställdhetsnämnd*

9. att riksdagen — med avslag på motionen 1978/79: 2532 i motsvarande del och det i motionen 1978/79: 2533 framlagda lagförslaget i fråga om 9 § — antar 10 och 11 §§ i propositionens lagförslag,

*Förfarandet*

10. att riksdagen med avslag på *dels* det i motionen 1978/79: 2532 framlagda lagförslaget i fråga om 8 §, *dels* det i motionen

1978/79: 2533 framlagda lagförslaget i fråga om 7 § antar 12 § i propositionens lagförslag,

11. att riksdagen

A. med bifall till motionen 1978/79: 2531, yrkandet 2, uttalar att huvuddragen i förfarandet inför jämställdhetsnämnden skall regleras i lag,

B. med anledning av propositionen samt med avslag på motionerna 1978/79: 2532 och 1978/79: 2533 i motsvarande delar antar 13 § i följande som *Utskottets förslag* betecknade lydelse:

*Propositionens förslag*

13 § Vitesföreläggande enligt 9 § första stycket meddelas av jämställdhetsnämnden efter framställning av jämställdhetsombudet. Nämnden meddelar också vitesföreläggande enligt 11 § andra och tredje styckena. Vitesföreläggande enligt 11 § första och tredje styckena meddelas av jämställdhetsombudet.

Mot ombudets beslut att meddela vitesföreläggande får talan föras genom besvär hos jämställdhetsnämnden. Mot jämställdhetsnämndens beslut enligt denna lag får talan inte föras.

*En arbetsgivare eller en ställföreträdare för arbetsgivare kan kallas vid vite att inställa sig personligen till förhandling inför jämställdhetsnämnden.*

*Utskottets förslag*

13 § Vitesföreläggande enligt 9 § första stycket meddelas av jämställdhetsnämnden efter framställning av jämställdhetsombudet. Nämnden meddelar också vitesföreläggande enligt 11 § andra och tredje styckena. Vitesföreläggande enligt 11 § första och tredje styckena meddelas av jämställdhetsombudet.

Mot ombudets beslut att meddela vitesföreläggande får talan föras genom besvär hos jämställdhetsnämnden. Mot jämställdhetsnämndens beslut enligt denna lag får talan inte föras.

12. att riksdagen med avslag på motionerna 1978/79: 2532 och 1978/79: 2533 i motsvarande delar antar 14 § i propositionens lagförslag,

13. att riksdagen med anledning av motionen 1978/79: 2532 i förevarande del som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anfört om tillfälle för organisationer att yttra sig i bl. a. mål om könsdiskriminering,

*Ikraftträdandet m. m.*

14. att riksdagen med avslag på motionerna 1978/79: 2532 och 1978/79: 2533 i fråga om ikraftträdandebestämmelsen antar propositionens lagförslag i denna del och i de övriga delar som inte behandlats ovan,

*Jämställdhetsbidrag*

15. att riksdagen med bifall till propositionens förslag godkänner vad som föreslagits angående det s. k. jämställdhetsbidraget,

*Minimiarbets tid för deltidsanställda m. m.*

16. att riksdagen avslår motionen 1978/79: 392,

*Kvinnohus*

17. att riksdagen avslår motionen 1978/79: 2152, yrkandet 4.

Stockholm den 17 maj 1979

På arbetsmarknadsutskottets vägnar

ELVER JONSSON

*Närvarande:* Elver Jonsson (fp), Bengt Fagerlund (s), Alf Wennerfors (m), Gördis Hörnlund (s), Erik Johansson i Simrishamn (s), Filip Fridolfsson (m), Ingrid Ludvigsson (s), Arne Fransson (c), Bernt Nilsson (s), Pär Granstedt (c), Anna-Greta Leijon (s), Gunnel Jonäng (c), Rune Johnsson i Mölndal (c), Sune Johansson (s) och Göte Pettersson (fp).

## Reservationer

### 1. Principerna för lagstiftningen (mom. 1)

Bengt Fagerlund, Gördis Hörnlund, Erik Johansson i Simrishamn, Ingrid Ludvigsson, Bernt Nilsson, Anna-Greta Leijon och Sune Johansson (alla s) anser

*dels* att den del av utskottets yttrande på s. 13 som börjar "Utskottet, som" och på följande sida slutar "riksdagens sida" bort ha följande lydelse:

Utskottet, som i de följande avsnitten går in på detaljer i lagförslaget, ansluter sig i princip till motionärernas synsätt i fråga om den del av lagförslaget som gäller bestämmelser om aktiva åtgärder. Inom arbetslivet är det enligt svensk tradition i första hand arbetsmarknadens parter som själva genom avtal reglerar förhållandena. Lagstiftning har tillgripits endast i de fall då det inte gått att avtalsvägen få en reglering till stånd eller när det funnits särskilda behov av föreskrifter. Avtal har den fördelen framför lagstiftning att de lättare kan anpassas efter skilda förutsättningar med hänsyn till branscher, företag av olika storlek, lokala förhållanden etc. Eftersom de fackliga organisationerna i Sverige täcker så stor del av arbetsmarknaden har det varit möjligt att avtalsvägen nå goda resultat på olika områden. Statsmakterna har också tidigare i arbetsrättsliga sammanhang givit arbetsmarknadsparterna en framträdande roll i reformarbetet. Utskottet noterar att regeringen i propositionen närmat sig denna ståndpunkt i förhållande till kommitténs förslag på så sätt att bestämmelserna om aktiva åtgärder för jämställdhet gjorts dispositiva, dvs. de kan ersättas av andra regler i avtal. Vidare avses avtalen få en normerande betydelse för vilka krav som faktiskt skall ställas på de arbetsplatser som ej omfattas av kollektivavtal. Utskottet anser emellertid att man bör ta steget fullt ut och låta ansvaret för genomförandet av aktiva jämställdhetsåtgärder i arbetslivet helt ligga på arbetsmarknadens parter. Denna ståndpunkt har också hävdats av de stora organisationerna på arbetsmarknaden. Dessa organisationer har visat sig beredda att axla sitt ansvar. Det framgår bl. a. av ingångna jämställdhetsavtal. Propositionens regelsystem, som också innefattar inrättande av övervakningsorgan i form av jämställdhetsombud och jämställdhetsnämnd, innebär uppenbara risker för en byråkratisering av vårt arbetsliv av ett slag som vi hittills varit förskonade från.

Av det anförda framgår att utskottet i likhet med de socialdemokratiska motionärerna avvisar tanken på en sådan lagstiftning som den i propositionen föreslagna och avstyrker förslaget i de delar som rör det aktiva jämställdhetsarbetet och därmed sammanhängande regler om tillsyn av lagens efterlevnad genom jämställdhetsombud och jämställdhetsnämnd. I konsekvens härmed tillstyrks i princip de delar av vpk:s motion

som stämmer överens med denna inställning i huvudfrågan. Det sagda innebär också att utskottet biträder yrkandet 2 i motionen 2530 av Elis Andersson (c). Propositionens lagförslag inleds med en portalparagraf som anger lagens ändamål att främja jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet. Om denna målsättning råder i princip enighet.

Socialdemokraterna föreslår en omformulering av 1 § och som en följd av deras inställning till lagen i stort en ny 2 § där man framhåller att parterna på arbetsmarknaden har ett särskilt ansvar då det gäller att förverkliga målet om jämställdhet i arbetslivet. Detta bör ta sig uttryck i kollektivavtal. Elis Andersson (c) vill ha ett allmänt uttalande från riksdagen av samma innebörd.

Vänsterpartiet kommunisterna har valt att ge sitt lagförslag rubriken "Lag mot kvinnodiskriminering i arbetslivet". De menar att den bristande jämställdheten snarare är ett utslag av kvinnoförtryck än könsdiskriminering. Detta synsätt har dock inte kommit till uttryck i ändamålsparagrafen i vpk:s lagförslag, som fått formuleringen: "Män och kvinnor skall ha lika rätt till arbete och utbildning inom arbetslivet samt lika arbetsvillkor." Till denna paragraf ansluter sig längre fram i lagtexten i 8 § en föreskrift att lagen inte skall utgöra hinder mot träffande av kollektivavtal om särskilda åtgärder för genomförande av målsättningen.

Utskottet vill först uttala sin anslutning till propositionens grundsyn att kravet på jämställdhet inte endast avser förändringar av kvinnornas villkor utan också av männens. Fördomar och traditionella värderingar i arbetslivet får negativa konsekvenser för såväl män som kvinnor. En lagstiftning som syftar till jämställdhet i arbetslivet kan därför inte vara ensidigt kvinnoinriktad utan måste ta hänsyn till den enskilde individen oavsett kön. Utskottet avstyrker därför den av vpk föreslagna rubriceringen av lagen och ansluter sig till propositionens förslag.

I linje med sin ovan redovisade inställning att frågan om lagreglering av aktiva jämställdhetsåtgärder inte bör regleras i lag kan utskottet däremot inte godta ändamålsparagrafen i den i propositionen föreslagna avfattningen. Utskottet ansluter sig i stället i princip till den av socialdemokraterna föreslagna programförklaringen. Tekniska skäl gör att de av motionärerna föreslagna båda inledande paragraferna bör sammanställas till en ny 1 §. Det önskemål som ett allmänt uttalande av riksdagen av den innebörd som Elis Andersson (c) förespråkar har med denna utformning av ändamålsparagrafen i sak blivit tillgodosett. Av det sagda framgår också att utskottet avstyrker vpk:s förslag till utformning av lagtexten.

*dels* att utskottets hemställan under 1 bort ha följande lydelse:

1. att riksdagen med anledning av det i motionen 1978/79: 2532 framlagda lagförslaget i fråga om 1 och 2 §§ och med avslag

på det i motionen 1978/79: 2533 framlagda lagförslaget i fråga om 1 och 8 §§,  
*dels* antar rubriken och ingressen i det i propositionen 1978/79: 175 framlagda förslaget till lag om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet,  
*dels* med förklaring att propositionens lagförslag bör ändras beträffande 1 § antar lagrummet i följande som *reservanternas förslag* betecknade lydelse:

*Propositionens förslag*

**1 §** *Denna lag har till ändamål att främja kvinnors och mäns lika rätt i fråga om arbete, arbetsvillkor och utvecklingsmöjligheter i arbetet (jämställdhet i arbetslivet).*

*Reservanternas förslag*

**1 §** *Kvinnor och män bör i arbetslivet ha likvärdiga möjligheter till anställning och utbildning. De bör ha samma möjligheter till ansvarsfulla och meningsfyllda arbetsuppgifter och även i övrigt ha likvärdiga arbetsvillkor. Arbetet bör organiseras på ett sätt som främjar jämställdhet i arbetslivet.*

*Arbetsmarknadens parter har ett särskilt ansvar för förverkligandet av de i första stycket uppställda målen. Detta bör beaktas vid ingående av såväl kollektivavtal om löner och allmänna anställningsvillkor som sådana kollektivavtal som avses i 32 § lagen (1976: 580) om medbestämmande i arbetslivet.*

**2. Bevisregelns utformning och s. k. positiv särbehandling (mom. 4)**

Alf Wennerfors (m) och Filip Fridolfsson (m) anser

*dels* att den del av utskottets yttrande som på s. 15 börjar "Frågan om" och på s. 17 slutar "aktuella motionsyrkandet" bort ha följande lydelse:

Den i propositionen föreslagna 3 § innebär att i ett första steg skall klargöras att förutsättningarna för presumtionen är uppfyllda. När en arbetstagar eller arbetssökande anser sig förbigången skall det med tillämpning av vanliga bevisregler utredas om han eller hon har sakligt bättre förutsättningar än den person av motsatt kön som arbetsgivaren föredragit. Om det visar sig att den som inte har blivit utsedd har de bättre förutsättningarna skall det antas (presumeras) att arbetsgivaren gjort sitt val i ett könsdiskriminerande syfte. Det är därefter arbetsgivarens sak att visa att han haft andra skäl för sitt beslut. Eljest förlorar han målet.

När det gäller innebörden av begreppet "sakliga förutsättningar" har

man i lagtexten av naturliga skäl inte kunnat precisera när sådana föreligger. I stället har man diskuterat frågan i motivtexten och sökt att genom exemplifieringar visa hur ett så utformat diskrimineringsförbud skall kunna tillämpas i praktiken. Härigenom har detta av lagstiftning tidigare oreglerade område kommit att sakna mycket av den principiella grund som är önskvärd till ledning vid domstolarnas prövning.

För att underlätta den praktiska tillämpningen av diskrimineringsförbudet bör bevisreglerna ändras i enlighet med motionärernas förslag. Det bör ankomma på arbetstagaren eller den arbetssökande att göra sannolikt att arbetsgivare vid anställning eller befordran har träffat sitt val på grund av vederbörandes kön. Bevisningen måste omfatta inte bara de faktiska förhållandena i fråga om meritkillnader utan också att motpartens avsikt faktiskt varit att diskriminera på grund av kön. Den fria bevisprövning, som på detta sätt kommer att ersätta lagförslagets formaliserade beviskrav, kommer inte att ställa samma hårda krav på svarandens motbevisning som föreslås i propositionen. Den i propositionen ingående långa diskussionen om när arbetsgivaren skall anses ha visat att andra skäl har varit avgörande kan ersättas med en enkel hänvisning till vedertagna regler för bevisprövning i civilprocessen.

När det gäller att ta ställning till problemet måste stor vikt också läggas vid det yttrande som vid lagrådets granskning avgivits av regeringsrådet Petrén. Denne framhåller att en statlig arbetsgivare enligt 11 kap. 9 § regeringsformen vid anställandet endast får fästa avseende vid sakliga grunder. Lagförslagets bevispresumtion innebär att den statlige beslutsfattaren, som ansett sig böra utse en person som befunnits ha sämre sakliga förutsättningar för tjänsten än en person av motsatt kön, därvid skall anses ha handlat i syfte att könsdiskriminera. Lagen beskyller sålunda myndigheten för att ha förfarit grundlagsstridigt och ålägger denna, när en förbigången väcker talan, att inför domstol bevisa sin oskuld. En statlig arbetsgivare bör icke av lagen försättas i ett sådant läge. Den i paragrafen föreslagna bevispresumtionsregeln kan som stridande mot vår offentlighetsliga ordning enligt utskottets mening icke ges relevans beträffande statliga arbetsgivare. Dess tillämplighet skulle därmed inskränkas till den enskilda arbetsmarknaden, en ordning som inte kan godtas av utskottet.

Utskottet tar härefter upp frågan om s. k. *positiv särbehandling*. En arbetsgivare kan enligt 3 § andra stycket i propositionens lagförslag i vissa fall få lov att ta hänsyn till en arbetssökandes eller en arbetstagares kön och förbigå en sakligt sett bättre kvalificerad person till förmån för en person med sämre meriter, nämligen om åtgärden är ett led i positiv särbehandling som syftar till att främja jämställdheten i stort.

I moderata samlingspartiets partimotion tar man avstånd från positiv särbehandling, som enligt motionärernas mening strider mot grundtan- ken i förbudet mot könsdiskriminering — den enskildes rätt att bli be-

dömd efter sina egna förutsättningar. En bättre meriterad person som får stå tillbaka för en sämre meriterad har, framhåller motionärerna, lika välgrundad anledning att känna sig personligen kränkt om missgynnandet sker därför att man vill åstadkomma en jämnare könsfördelning i stort.

Utskottet delar motionärernas uppfattning att positiv särbehandling står i strid mot den bärande tanken i propositionsförslaget att enskilda arbetstagare och arbetssökande skall bedömas enbart efter sina egna individuella förutsättningar för arbete. Undantaget för positiv särbehandling förutsätter visserligen enligt propositionen att det rör sig om en systematisk verksamhet i syfte att främja jämställdheten i stort och icke om missgynnande i enskilda fall. Från de utgångspunkter som ovan angivits anser sig dock utskottet icke kunna godta att ett lagstadgat förbud mot könsdiskriminering får en sådan utformning att det ändå öppnar legitima möjligheter till åtgärder av det slag lagen vill motverka.

Med hänvisning till vad ovan anförts bör 3 § i propositionens lagförslag ändras.

*dels* att utskottets hemställan under 4 bort ha följande lydelse:

4. att riksdagen med anledning av motionen 1978/79: 2531, yrkandet 1 såvitt angår 3 §, och med avslag på det i motionen 1978/79: 2533 framlagda lagförslaget i fråga om 3 och 4 §§, dels antar 4 § i propositionens lagförslag, dels — med förklaring att propositionens lagförslag bör ändras beträffande 3 § — antar detta lagrum i följande som *reservanternas förslag* betecknade lydelse:

#### *Propositionens förslag*

**3 §** *Missgynnande på grund av kön föreligger när en arbetsgivare vid anställning eller befordran eller vid utbildning för befordran utser någon framför en annan av motsatt kön, fastän den som förbigås har bättre sakliga förutsättningar för arbetet eller utbildningen.*

*Detta gäller dock inte om arbetsgivaren kan visa att beslutet inte beror på någons kön eller att beslutet är ett led i strävanden att främja jämställdhet i arbetslivet eller att det är berättigat av hänsyn till ett ideellt eller annat särskilt intresse, som inte bör vika för intresset av jämställdhet i arbetslivet.*

#### *Reservanternas förslag*

**3 §** *Missgynnande enligt 2 § föreligger om det kan göras sannolikt att arbetsgivare vid anställning eller befordran eller vid utbildning för befordran förbigått någon på grund av hans eller hennes kön. Sådant missgynnande skall inte anses föreligga i fråga om särbehandling som är berättigad av hänsyn till ett ideellt eller annat särskilt intresse, som inte bör vika för intresset av jämställdhet i arbetslivet.*

### 3. Aktiva åtgärder för jämställdhet (mom. 5)

#### *Under förutsättning av bifall till reservation 1*

Bengt Fagerlund, Gördis Hörnlund, Erik Johansson i Simrishamn, Ingrid Ludvigsson, Bernt Nilsson, Anna-Greta Leijon och Sune Johansson (alla s) anser

*dels* att den del av utskottets yttrande som på s. 18 börjar "I propositionens" och på s. 19 slutar "i motionen" bort ha följande lydelse:

I det inledande avsnittet har utskottet biträtt det socialdemokratiska motionsyrkandet och gått mot förslaget att lagen skall innehålla regler om skyldighet att vidta åtgärder för att främja jämställdheten. Med hänvisning därtill bör 6 och 7 §§ i propositionens lagförslag avslås. Det innebär också bifall till motionen 2530, yrkandet 2, av Elis Andersson (c) och vpk-motionen 2533 i motsvarande del. Med detta ställningstagande blir yrkandet om ändring i 6 § i moderaternas motion inaktuell. Yrkandet bör sålunda avslås.

Ställningstagandet i denna fråga innebär också att de följande paragraferna i lagförslaget bör numreras om.

*dels* att utskottets hemställan under 5 bort ha följande lydelse:

5. beträffande *förslag att lagen inte skall innehålla regler om aktiva åtgärder* att riksdagen med bifall till motionen 1978/79: 2530, yrkandet 2, samt motionerna 1978/79: 2532 och 1978/79: 2533 i motsvarande delar avslår det i propositionen framlagda lagförslaget i fråga om 6 och 7 §§.

### 4. Utformningen av reglerna om aktiva åtgärder för jämställdhet (mom. 6)

#### *Under förutsättning av bifall till reservation 1*

Bengt Fagerlund, Gördis Hörnlund, Erik Johansson i Simrishamn, Ingrid Ludvigsson, Bernt Nilsson, Anna-Greta Leijon och Sune Johansson (alla s) anser att utskottets hemställan under 6 bort ha följande lydelse:

6. beträffande *utformningen av reglerna om aktiva åtgärder för jämställdhet* att riksdagen avslår motionen 1978/79: 2531, yrkandet 1 såvitt angår 6 §.

### 5. Numreringen av 8 § i propositionens förslag (mom. 7)

#### *Under förutsättning av bifall till reservation 1*

Bengt Fagerlund, Gördis Hörnlund, Erik Johansson i Simrishamn, Ingrid Ludvigsson, Bernt Nilsson, Anna-Greta Leijon och Sune Johansson (alla s) anser att utskottets hemställan under 7 bort ha följande lydelse:

7. att riksdagen med avslag på det i motionen 1978/79: 2533 framlagda lagförslaget i fråga om 5 och 6 §§ antar 8 § i propositionens lagförslag med den ändringen att paragrafens nummer skall vara 6.

## 6. Sanktioner (mom. 8)

### *Under förutsättning av bifall till reservation 1*

Bengt Fagerlund, Gördis Hörnlund, Erik Johansson i Simrishamn, Ingrid Ludvigsson, Bernt Nilsson, Anna-Greta Leijon och Sune Johansson (alla s) anser

*dels* att den del av utskottets yttrande på s. 21 som börjar "När det" och slutar "motsvarande delar" bort ha följande lydelse:

Med hänvisning till att lagen inte bör innehålla regler om aktiva åtgärder för jämställdhet blir den i propositionen föreslagna bestämmelsen om vitesföreläggande för arbetsgivare överflödig. Den föreslagna 9 § bör alltså inte tas med i lagen.

*dels* att utskottets hemställan under 8 bort ha följande lydelse:

8. att riksdagen med bifall till motionerna 1978/79: 2532 och 1978/79: 2533 i motsvarande delar avslår det i propositionen framlagda lagförslaget i fråga om 9 §.

## 7. Jämställdhetsombud och jämställdhetsnämnd (mom. 9)

### *Under förutsättning av bifall till reservation 1*

Bengt Fagerlund, Gördis Hörnlund, Erik Johansson i Simrishamn, Ingrid Ludvigsson, Bernt Nilsson, Anna-Greta Leijon och Sune Johansson (alla s) anser

*dels* att den del av utskottets yttrande som på s. 21 börjar "Jämställdhetsombudet skall" och på s. 23 slutar "motsvarande delar" bort ha följande lydelse:

Med hänvisning till vad tidigare sagts avstyrks alltså att man inrättar ett jämställdhetsombud och en jämställdhetsnämnd. De regler som föreslås för dessa organ bör alltså inte tas med i lagen. Jämställdhetsarbetet på arbetsplatserna främjas bäst av att de anställda och deras organisationer får ta det omedelbara ansvaret för arbetet. Ett led i en effektivare facklig bevakning är att organisationerna får möjlighet att bygga ut sin regionala verksamhet. Detta var en av avsikterna med de förslag om en ny förtroendemannalag som nya arbetsrättskommittén lade fram. Utskottet beklagar att detta motarbetats inom regeringen så att riksdagen inte fått tillfälle att ta ställning till det lagförslaget.

När det gäller stödet åt enskild person som anser sig utsatt för diskriminering men som inte biträds av facklig organisation bör det skydd

den allmänna rättshjälpen erbjuder vara fullt tillräckligt. Någon anledning att inrätta ett ombud av detta skäl kan inte anses föreligga.

*dels* att utskottets hemställan under 9 bort ha följande lydelse:

9. att riksdagen med bifall till motionen 1978/79: 2532 i motsvarande del avslår dels det i propositionen framlagda lagförslaget i fråga om 10 och 11 §§, dels det i motionen 1978/79: 2533 framlagda lagförslaget i fråga om 9 §.

## 8. Förfarandet (mom. 10—12)

### *Under förutsättning av bifall till reservation 1*

Bengt Fagerlund, Gördis Hörnlund, Erik Johansson i Simrishamn, Ingrid Ludvigsson, Bernt Nilsson, Anna-Greta Leijon och Sune Johansson (alla s) anser

*dels* att den mening i utskottets yttrande på s. 23 som börjar "Utskottet avstyrker" och slutar "till jämställdhetsombudet" bort ha följande lydelse:

Med hänvisning till vad tidigare sagts bör propositionens förslag ändras så att reglerna om jämställdhetsombud och jämställdhetsnämnd utgår. 13 och 14 §§ bör helt försvinna och 12 § bör antas i den lydelse som föreslås i det socialdemokratiska lagförslagets 8 §. Det nya lagrummet bör dock betecknas som 7 §.

*dels* att den del av utskottets yttrande som på s. 23 börjar "I propositionen" och på följande sida slutar "ur 13 §." bort ha följande lydelse:

Med hänvisning till att jämställdhetsnämnden inte bör inrättas blir det inte aktuellt att ta ställning till moderata samlingspartiets förslag om lagreglering av förfarandet inför nämnden.

*dels* att utskottets hemställan under 10, 11 och 12 bort ha följande lydelse:

10. att riksdagen med anledning av det i motionen 1978/79: 2532 framlagda lagförslaget i fråga om 8 § och med avslag på det i motionen 1978/79: 2533 framlagda lagförslaget i fråga om 7 § samt med förklaring att 12 § i propositionens lagförslag bör ersättas av en ny paragraf, 7 §, med följande som *reservanternas förslag* betecknade lydelse:

#### *Propositionens förslag*

12 § Mål om tillämpning av 2—5 och 8 §§ handläggs enligt lagen (1974: 371) om rättegången i arbetstvister. Därvid anses som arbetstagare även arbetssökande och

#### *Reservanternas förslag*

7 § Mål om tillämpning av 2—6 §§ handläggs enligt lagen (1974: 371) om rättegången i arbetstvister. Därvid anses som arbetstagare även arbetssökande och som ar-

*Propositionens förslag*

som arbetsgivare även den hos vilken någon har sökt arbete. Detsamma gäller vid tillämpning i en tvist om 2—5 och 8 §§ av reglerna om tvisteförhandling i lagen (1976: 580) om medbestämmande i arbetslivet.

*I en sådan tvist får jämställdhetsombudet föra talan för en enskild arbetstagarare eller en arbetsökande, om den enskilde medger det och om ombudet finner att en dom i tvisten är betydelsefull för rättstillämpningen. Sådan talan förs vid arbetsdomstolen. När en arbetstagarorganisation har rätt att föra talan för den enskilde enligt 4 kap. 5 § lagen om rättegången i arbetstvister, får dock jämställdhetsombudet föra talan endast om organisationen inte gör det. Vad som i den lagen föreskrivs om den enskildes ställning i rättegången, tillämpas även när ombudet för talan.*

Förs talan med anledning av uppsägning eller avskedande, gäller i tillämpliga delar 34—37 §§, 38 § tredje stycket andra mening- en, 39—41 §§ samt 42 § andra stycket lagen (1974: 12) om anställningsskydd. I fråga om annan talan tillämpas 64—66 och 68 §§ lagen om medbestämmande i arbetslivet på motsvarande sätt. *Talan som förs av jämställdhetsombudet behandlas därvid som om talan hade förts av arbetstagararen eller av den arbetsökande på egna vägnar.*

*Reservanternas förslag*

betsgivare även den hos vilken någon har sökt arbete. Detsamma gäller vid tillämpning i en tvist om 2—6 §§ av reglerna om tvisteförhandling i lagen (1976: 580) om medbestämmande i arbetslivet.

Förs talan med anledning av uppsägning eller avskedande, gäller i tillämpliga delar 34—37 §§, 38 § tredje stycket andra mening- en, 39—41 §§ samt 42 § andra stycket lagen (1974: 12) om anställningsskydd. I fråga om annan talan tillämpas 64—66 och 68 §§ lagen om medbestämmande i arbetslivet på motsvarande sätt.

11. att riksdagen med bifall till motionerna 1978/79: 2532 och 1978/79: 2533 i motsvarande delar avslår dels motionen 1978/79: 2531, yrkandet 2, dels 13 § i propositionens lagförslag,
12. att riksdagen med bifall till motionerna 1978/79: 2532 och 1978/79: 2533 i motsvarande delar avslår 14 § i propositionens lagförslag.

## 9. Ikraftträdandet m. m. (mom. 4)

*Under förutsättning av bifall till reservation 1*

Bengt Fagerlund, Gördis Hörnlund, Erik Johansson i Simrishamn, Ingrid Ludvigsson, Bernt Nilsson, Anna-Greta Leijon och Sune Johansson (alla s) anser

*dels* att den del av utskottets yttrande på s. 24 som börjar "Utskottet ansluter" och slutar "berörda delar" bort ha följande lydelse:

Mot bakgrund av att utskottet tidigare avstyrkt propositionen i fråga om reglerna om aktiva åtgärder bör ikraftträdandebestämmelsen i lagförslaget justeras genom att andra stycket utgår. De tvingande reglerna om diskrimineringsförbud gäller oavsett ingångna avtal. Utskottet biträder undantagsregeln om pensionsavtal och avstyrker vpk-motionen den delen.

*dels* att utskottets hemställan under 14 bort ha följande lydelse:

14. A. beträffande *ikraftträdandebestämmelsen* att riksdagen med anledning av motionen 1978/79: 2532 i motsvarande del och med avslag på motionen 1978/79: 2533 i motsvarande del samt med förklaring att den ifrågavarande bestämmelsen i propositionens lagförslag bör ändras antas ikraftträdandebestämmelsen i följande som *reservanternas förslag* betecknade lydelse:

*Propositionens förslag*

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1980.

*Ett avtal som har ingåtts före lagens ikraftträdande är utan verkan i den mån avtalet innefattar avvikelser från lagen. Har ett kollektivavtal tillkommit för ett sådant ändamål som anges i 7 § första stycket, gäller dock avtalet.*

Ett avtal om pension, som har ingåtts före ikraftträdandet, får tills vidare tillämpas utan hinder av 5 §.

*Reservanternas förslag*

Denna lag träder i kraft den 1 januari 1980.

Ett avtal om pension, som har ingåtts före ikraftträdandet, får tills vidare tillämpas utan hinder av 5 §.

B. beträffande *rubrikerna i anslutning till lagförslaget* olika delar att riksdagen — med avslag på propositionens lagförslag i denna del och med bifall till motionen 1978/79: 2532 i motsvarande del — beslutar att rubrikerna ej skall ingå i lagen.

**Innehållsförteckning**

<b>Propositionen</b> .....	1
<b>Motionerna</b> .....	6
<b>Utskottet</b> .....	10
Bakgrund .....	10
Principerna för lagstiftningen .....	11
Förbudet mot könsdiskriminering .....	14
Aktiva åtgärder för jämställdhet .....	17
Sanktioner .....	19
Jämställdhetsombud och jämställdhetsnämnd .....	21
Förfarandet .....	23
Ikraftträdandet .....	24
Jämställdhetsbidraget .....	25
Motioner från allmänna motionstiden .....	26
Utskottets hemställan .....	27
<b>Reservationer</b> .....	31
1. Principerna för lagstiftningen (s) .....	31
2. Bevisregelns utformning och s. k. positiv särbehandling (m) ....	33
3. Aktiva åtgärder för jämställdhet (s) .....	36
4. Utformningen av reglerna om aktiva åtgärder för jämställdhet (s) .....	36
5. Numreringen av 8 § i propositionens förslag (s) .....	36
6. Sanktioner (s) .....	37
7. Jämställdhetsombud och jämställdhetsnämnd (s) .....	37
8. Förfarandet (s) .....	38
9. Ikraftträdandet m. m. (s) .....	40

