

Regeringens proposition

1979/80: 56

med förslag till lag om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet, m. m.;

beslutad den 8 november 1979.

Regeringen föreslår riksdagen att antaga de förslag som har upptagits i bifogade utdrag av regeringsprotokoll.

På regeringens vägnar

THORBJÖRN FÄLLDIN

KARIN ANDERSSON

Propositionens huvudsakliga innehåll

På grundval av jämställdhetskommitténs betänkande (SOU 1978: 38) lade regeringen under våren 1979 fram ett förslag till lag om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet (prop. 1978/79: 175). Enligt förslaget förbjöds könsdiskriminering vid bl. a. anställning och befordran. Det skulle inte heller vara tillåtet att tillämpa sämre anställningsvillkor eller att fördela arbetsuppgifter uppenbart oförmånligt på grund av någons kön. S. k. positiv särbehandling av ett underrepresenterat kön skulle dock vara tillåten, om den ingick som ett led i strävanden att främja jämställdhet i arbetslivet. I den föreslagna lagen fanns också regler om skyldighet för arbetsgivare att inom ramen för sin verksamhet bedriva ett planmässigt och målinriktat jämställdhetsarbete. Arbetsplatserna skulle t. ex., så långt det var rimligt med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt, anpassas så att de lämpade sig för både kvinnor och män. Andra s. k. aktiva jämställdhetsåtgärder som berördes i lagförslaget tog sikte på rekrytering av arbetssökande eller syftade till en jämnare fördelning mellan könen i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare.

På de områden av arbetsmarknaden där det fanns s. k. jämställdhetsavtal skulle det enligt förslaget bli en uppgift för arbetsmarknadens parter att övervaka lagstiftningen och främja jämställdhetsarbetet. För arbetsmarknaden i övrigt skulle de motsvarande uppgifterna handhas av ett jämställdhetsombud och en jämställdhetsnämnd.

Propositionsförslaget tillstyrktes av arbetsmarknadsutskottet med vissa mindre justeringar (AU 1978/79: 39). Vid riksdagsbehandlingen i maj 1979

stannade emellertid en majoritet av riksdagens ledamöter för en lag med regler endast på könsdiskrimineringens område och överlät åt arbetsmarknadens parter att ensamma svara för det aktiva jämställdhetsarbetet. Den reformen skulle träda i kraft den 1 januari 1980.

I den nu föreliggande propositionen föreslås kompletterande regler om aktiva jämställdhetsåtgärder på den icke kollektivavtalsreglerade delen av arbetsmarknaden och om det kompletterande jämställdhetsarbete som bör ankomma på en jämställdhetsombudsman och en jämställdhetsnämnd.

För att en rad organisatoriska och andra frågor skall hinna lösas och för att arbetsmarknadens parter skall få tid att anpassa sig till de nya reglerna, föreslås att hela jämställdhetsreformen skjuts till den 1 juli 1980.

Propositionens lagförslag har med endast redaktionella ändringar utformats i enlighet med arbetsmarknadsutskottets betänkande. I fråga om den föreslagna lagens närmare innehåll hänvisas därför till prop. 1978/79: 175 och AU 1978/79: 39.

1 Förslag till

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 arbets sökande 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 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.

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 i huvudsak jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare, skall arbetsgivaren 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. 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.

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 avtalslutande 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 en jämställdhetsombudsman och en jämställdhetsnämnd, vilka skall se till att denna lag efterlevs. Jämställdhetsombudsmannen skall därvid i första hand söka förmå arbetsgivare att frivilligt följa lagens föreskrifter. Ombudsmannen 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 arbets-

givar- eller arbetstagarintressen. Ordföranden bör vara lagkunnig och ha erfarenhet som domare. 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 Landstingsförbundet, 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 ledamöterna gäller även ersättarna. Vid behov får ordföranden tillkalla tillfälliga ersättare.

11 § En arbetsgivare är skyldig att på uppmaning av jämställdhetsombudsmannen lämna de uppgifter om förhållandena i arbetsgivarens verksamhet som kan vara av betydelse för ombudsmannens tillsyn enligt 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 jämställdhetsombudsmannen 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 arbetstagare 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 jämställdhetsombudsmannen föra talan för en enskild arbetstagare eller en arbetssökande, om den enskilde medger det och om ombudsmannen 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 jämställdhetsombudsmannen föra talan endast om organisationen inte gör det. Vad som i den lagen föreskrivs om den enskildes ställning i rättegången, tillämpas även när ombudsmannen 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 medbestämmande i arbetslivet på motsvarande sätt. Talan som förs av jämställdhetsombudsmannen 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 jämställdhetsombudsmannen. Nämnden meddelar också vitesföreläggande enligt 11 § andra och tredje styckena. Vitesföreläggande enligt 11 § första och tredje styckena meddelas av jämställdhetsombudsmannen.

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

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 jämställdhetsombudsmannen.

Denna lag träder i kraft den 1 juli 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 §.

2 Förslag till

Lag om upphävande av lagen (1979: 503) om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet

Härigenom föreskrivs att lagen (1979: 503) om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet inte skall träda i kraft.

Utdrag
ARBETSMARKNADSDEPARTEMENTET PROTOKOLL
vid regeringssammanträde
1979-11-08

Närvarande: statsministern Fälldin, ordförande, och statsråden Ullsten, Bohman, Mundebo, Wikström, Mogård, Dahlgren, Åsling, Söder, Krönmark, Johansson, Wirtén, Holm, Andersson, Boo, Winberg, Adelson, Danell, Petri

Föredragande: statsrådet Andersson

Proposition med förslag till lag om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet, m. m.

I början av september i år överlämnade jämställdhetskommittén till regeringen ett förslag till nationell handlingsplan för jämställdhet mellan kvinnor och män (SOU 1979: 56 Steg på väg ...). Förslaget har sitt ursprung i den rekommendation till de enskilda medlemsländerna att utarbeta nationella handlingsprogram som gjordes i den av FN:s kvinnokonferens i Mexiko år 1975 antagna världsaktionsplanen för jämställdhet mellan kvinnor och män. I de nationella handlingsprogrammen skulle enligt rekommendationen varje land ange sina egna mål och prioriteringar i anslutning till världsaktionsplanen. Resultaten skall sedan, enligt beslut av FN:s generalförsamling, rapporteras till den under ECOSOC lydande kvinno-kommissionen.

Jämställdhetskommittén har som underlag för sitt förslag gjort en bred översikt över det jämställdhetsarbete som har bedrivits under senare år och över den situation som idag råder beträffande jämställdheten mellan kvinnor och män. Stor vikt läggs vid analysen av de problem som möter och de hinder av skilda slag som finns för den fortsatta utvecklingen mot full jämställdhet. De förslag till åtgärder som läggs fram mot denna bakgrund, skall enligt kommittén ses som rekommendationer och riktlinjer för det fortsatta arbetet. Kommittéförslaget är enhälligt. I kommittén har ingått företrädare för samtliga riksdagspartier.

En huvudtanke som återkommer genom hela kommitténs förslag är att jämställdhetsarbetet måste bedrivas på bred front och ta sikte på alla olika områden av livet i hem och samhälle. I förslaget behandlas jämställdhetsfrågorna inom utbildningen och i arbetslivet, inom ramen för familjepolitiken och i den familjerättsliga lagstiftningen, på boende- och samhällsplaneringens områden, inom hälso- och sjukvården och som en del av männi-

skors sociala problem, på området för representation i politiska och fackliga sammanhang och inom opinionsbildningen i massmedia. Denna insikt om att några avgörande resultat inte kan uppnås genom åtgärder enbart på något eller några områden eller av något eller några slag har också präglat debatten och det aktiva jämställdhetsarbete som har bedrivits i växande omfattning under 1970-talet.

Jämställdhetskommitténs förslag görs nu till föremål för en omfattande remissbehandling, i vilken mer än hundra myndigheter och sammanslutningar på olika håll i samhället får tillfälle att bidra med sina erfarenheter, synpunkter och förslag. Därefter är det meningen att arbetet skall drivas vidare på det sättet att riksdagen under våren 1980 bereds tillfälle att ge sin uppfattning till känna om inriktningen av jämställdhetssträvandena innan Sverige till FN anmäler hur det fortsatta jämställdhetsarbetet avses bedrivas. En sådan anmälan skulle kunna göras vid den världskvinnokonferens som FN håller i Köpenhamn den 14–30 juli 1980, då världsaktionsplanen från år 1975 förutsätts bli reviderad.

Arbetslivet är ett av de områden där det är av särskild betydelse att jämställdhetsarbetet drivs vidare med kraft och där samtidigt aktiva åtgärder från samhällets sida har särskilda utsikter att verkligen medföra förändringar. För att detta skall uppnås behövs samordnade åtgärder över stora delar av det politiska fältet, inom den allmänna ekonomiska politiken liksom inom näringspolitiken, arbetsmarknadspolitiken och regionalpolitiken.

Flera väsentliga åtgärder som ökar förutsättningarna för jämställdheten har på förslag av regeringen vidtagits under senare tid. Hit hör de förbättringar i småbarnsföräldrarnas situation som har skett genom utbyggnad av föräldraförsäkringen och genom vidgade möjligheter till ledighet för vård av barn och till förkortad arbetsdag för småbarnsföräldrar. Särskilda åtgärder har också vidtagits till stöd för gravida kvinnor med tunga arbeten. På det arbetsmarknadspolitiska fältet har jämställdhetsbidraget byggts ut och förbättrats. Av stor betydelse för arbetslivet på sikt är också det jämställdhetsarbete som bedrivs på skolans område med bl. a. ändringar i skollagen och en ökad markering i den nya läroplanen av jämställdhetsaspekternas betydelse. Flera viktiga projekt, bl. a. för att bryta invanda yrkesroller inom arbetsmarknaden, har initierats av jämställdhetskommittén i samarbete med de fackliga organisationerna.

Ett viktigt led i raden av förslag och åtgärder på jämställdhetsområdet under senare tid var det förslag till lag om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet som lades fram av regeringen i våras (prop. 1978/79: 175). Det förslaget innehöll regler dels om ett förbud mot könsdiskriminering i arbetslivet, dels om ett aktivt och målinriktat arbete ute på arbetsplatserna i syfte att utveckla och främja jämställdheten mellan kvinnor och män. Enligt dessa senare regler skulle arbetsgivarna vidta sådana åtgärder som med hänsyn till deras resurser och omständigheterna i övrigt rimligen

kunde krävas för att arbetsförhållandena skulle lämpa sig för både kvinnor och män. Arbetsgivarna skulle inom rimliga gränser också vid rekrytering av personal, vid utbildning och i andra sammanhang främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare. Enligt förslaget skulle regeringen vidare utse ett jämställdhetsombud och en jämställdhetsnämnd med uppgift att jämte arbetsmarknadens parter se till att lagen efterlevdes. Ombudet skulle särskilt verka för frivilligt iakttagande av lagens föreskrifter och även i övrigt delta i strävandena att främja jämställdheten i arbetslivet.

Medan de förslag rörande gravida kvinnor, småbarnsföräldrar, grundskolans läroplan och jämställdhetsbidraget, som regeringen lade fram tillsammans med jämställdhetslagen, vann allmän uppslutning i riksdagen, kunde förslaget till en jämställdhetslag genomföras bara i den ena av sina huvuddelar. Reglerna om förbud mot könsdiskriminering med tillhörande regler om påföljd vid överträdelse av förbudet och om rättegången i diskrimineringstvister antogs av riksdagen. Däremot föll förslagen om aktivt jämställdhetsarbete på arbetsplatserna och om inrättande av ett jämställdhetsombud och en jämställdhetsnämnd som särskilda organ med uppgift att jämte arbetsmarknadsparterna övervaka och positivt stödja jämställdhetsarbetet. Som det väsentliga skälet för att inte anta propositionsförslaget i dessa delar åberopades att det aktiva jämställdhetsarbetet på arbetsplatserna borde bedrivas uteslutande med stöd av träffade kollektivavtal om jämställdhet och på arbetsmarknadsparternas eget ansvar (AU 1978/79: 39, rskr 1978/79: 411).

Att riksdagen nu har antagit en lag som förbjuder könsdiskriminering i arbetslivet är ett viktigt framsteg. Det är självfallet av grundläggande betydelse att ingen skall behöva bli missgynnad på grund av sitt kön vid ansökan om anställning eller i samband med befordran, vid bestämmande av lönen och anställningsvillkoren i övrigt, vid utförandet av de dagliga arbetsuppgifterna eller i andra sammanhang. En lag som slår fast att diskriminering på grund av kön inte är tillåten är på samma gång ett stöd för enskilda arbetssökande och arbetstagare och ett inslag i samhällets åtgärder för opinionsbildning på jämställdhetsområdet.

Det är också riktigt, som anfördes vid riksdagsbehandlingen, att ett aktivt jämställdhetsarbete har börjat utvecklas på grundval av de jämställdhetsavtal som har tillkommit för stora delar av arbetsmarknaden. Man har alla skäl att vänta sig att goda resultat skall kunna uppnås på den vägen. Ännu återstår emellertid åtskilligt att göra innan verksamheten finner sina former och mer praktiska och konkreta framsteg kan börja visa sig. I många avtal behandlas jämställdhetsfrågorna allttjämt snarare som principer och riktlinjer än som omedelbart förpliktande regler och det aktiva jämställdhetsarbetet bedrivs närmast som en försöksverksamhet.

Om alltså den antagna jämställdhetslagen och det inledda jämställdhetsarbetet i arbetsmarknadsparternas regi markerar väsentliga framsteg i strä-

vandena att uppnå jämställdhet i arbetslivet, var det enligt min mening likväl en betydande förlust för dessa strävanden att inte hela förslaget till jämställdhetslag blev antaget av riksdagen. Enligt min åsikt kan man på goda skäl säga att det var den mest framåtsyftande och för det aktiva jämställdhetsarbetet väsentligaste delen av lagförslaget som föll bort.

Som lagförslaget hade lagts upp i jämställdhetskommitténs ursprungliga betänkande (SOU 1978: 38 Jämställdhet i arbetslivet) och sedermera i propositionen skulle diskrimineringsförbudet och reglerna om aktiva åtgärder vara en sammanhängande helhet, där reglerna av det ena slaget skulle komplettera reglerna av det andra. I propositionen utvecklades denna tanke på det sättet att diskriminering i vissa former skulle fångas upp genom reglerna om aktiva åtgärder snarare än genom de egentliga diskrimineringsförbudsreglerna. Därigenom vann man den fördelen att dessa senare regler kunde, inte minst i rättssäkerhetens intresse, ges en mer välavgränsad och precis utformning än som annars hade varit möjligt. När nu reglerna om aktiva åtgärder inte återfinns i den antagna lagen, kommer möjligheterna att på ett lämpligt sätt inskrida mot vissa mer allmänt diskriminerande förfaranden, t. ex. en ensidig personalpolitik, rekrytering, annonsering eller liknande, inte sällan att bli mindre. Dessutom gör man den förlusten att samhällets insats genom lagstiftning blir präglad av förbuds- och påföljdsregler och inte av regler som utgör underlag för ett positivt utvecklingsarbete.

Att det är mest befordrande för ett gott resultat om jämställdhetsarbetet kan bygga på samförstånd och positiv vilja är naturligtvis en grundtanke för dem som i debatten kring lagförslaget har hävdad, att det aktiva jämställdhetsarbetet skall bedrivas på grund av överenskommelser mellan arbetsmarknadens parter utan stöd av föreskrifter i lag. Men propositionsförslaget byggde också i allra högsta grad på samma synsätt. Det var därför som dess regler om aktiva jämställdhetsåtgärder gjordes dispositiva så att arbetsmarknadens parter skulle ha full frihet att fastställa andra regler i kollektivavtal på förbunds nivå. Det föreskrevs dessutom att sådana kollektivavtal skulle tillmätas särskild betydelse vid tillämpningen av lagens egna regler, som ett uttryck för vad som är god praxis på arbetsmarknaden. Med denna konstruktion av lagen skulle dess regler om aktiva åtgärder få sin väsentliga effekt på den del av arbetsmarknaden som inte täcks av kollektivavtal om jämställdhet och för de arbetstagare som ännu inte har vunnit insteg i arbetslivet. Även de föreslagna tillsynsorganen skulle ha sin verksamhet inriktad på den icke kollektivavtalsreglerade delen av arbetsmarknaden.

Jag skall inte här ytterligare utveckla skälen för att även de delar av det ursprungliga förslaget som föll bort bör vara med i jämställdhetslagen. De skälen finns utförligt redovisade i propositionen och i det utskottsbetänkande där majoriteten av utskottsledamöterna med enbart ett par smärre justeringar godkände propositionsförslaget (prop. 1978/79: 175, AU 1978/

79: 39). Jag vill emellertid nu förorda att regeringen ånyo förelägger riksdagen förslag om lagstiftning på dessa punkter. Enligt min mening bör ett sådant lagförslag i sak stämma överens med det förslag som upptogs i utskottsbetänkandet.

Därmed kan i fråga om motiven till förslaget hänvisas till propositionen och utskottsbetänkandet. Jag vill emellertid här ta upp ytterligare några frågor i anslutning till lagförslaget.

En första sådan fråga gäller den valda terminologin i fråga om jämställdhetsombudet. Orsaken till att benämningen jämställdhetsombud tidigare föreslogs var att regeringen i likhet med jämställdhetskommittén strävade efter en könsneutral benämning. I den debatt som har följt på regeringens lagförslag har emellertid från flera håll framhållits att den valda benämningen är mindre lämplig. Det har bl. a. anförts att jämställdhetsombudet lätt skulle kunna förväxlas med sådana fackligt valda ombud, t. ex. skyddsombud, som verkar ute på de enskilda arbetsplatserna. Den statliga ombudsmannainstitutionen, innefattande justitieombudsmännen, näringsfrihetsombudsmannen och konsumentombudsmannen, är välkänd såväl inom som utom Sverige. Mot den bakgrunden kan det vara lämpligare att använda benämningen jämställdhetsombudsman. Fördelarna med att ha ett vedertaget begrepp får i detta fall anses överväga nackdelarna av en som det kan synas icke könsneutral benämning.

När som nu förordas jämställdhetslagen skall innehålla även bestämmelser om aktiva åtgärder för jämställdhet och om jämställdhetsombudsman och jämställdhetsnämnd, kommer frågan om ikraftträdandet i ett nytt läge. I den tidigare propositionen framhölls att det behövs en rimlig tid för att arbetsmarknadens parter och andra skall kunna förbereda sig inför den nya lagstiftningen. De skäl som då anfördes för att låta drygt sex månader förflyta mellan riksdagens beslut att antaga lagförslaget och lagens ikraftträdande kvarstår fortfarande.

En ombudsmannaorganisation behöver byggas upp. Även den närmare utformningen av jämställdhetsnämndens verksamhet måste övervägas. En annan uppgift som återstår är utarbetande av närmare författningsbestämmelser om jämställdhetsombudsmannens och jämställdhetsnämndens verksamhet. Samordningen av ombudsmannens och jämställdhetskommitténs verksamhet bör också klarläggas.

Som har framgått av vad jag har anført i det föregående menar jag att det är väsentligt att se det fullständiga förslaget till jämställdhetslag som en sammanhängande helhet. Reglerna om förbud mot diskriminering hör ihop med reglerna om aktivt jämställdhetsarbete. Ofta kommer det att framstå som bättre och mer verkningfullt i praktiken eller på sikt att söka nå resultat i form av jämställdhetsprogram för arbetsplatsen än genom att göra gällande att den ena eller andra åtgärden är en otillåten diskriminering. Å andra sidan bör beaktas att jämställdhetsombudsmannen också kan ha betydelsefulla uppgifter att fylla som ett stöd i diskrimineringstvister åt enskilda och grupper med svagt utgångsläge på arbetsmarknaden.

Med hänsyn härtill är det inte lämpligt att en fullständig lagstiftning på området träder i kraft i flera steg. Både arbetsmarknadsparternas och samhällets information skulle också försvåras. Eftersom det enligt vad jag nyss har anfört inte kan komma i fråga att sätta bestämmelserna om aktiva jämställdhetsåtgärder m. m. i kraft tidigare än den 1 juli 1980, bör enligt min mening även reglerna om diskrimineringsförbudet träda i kraft först då. Arbetsmarknadens parter har anslutit sig till denna bedömning. Jag förordar därför att regeringen föreslår riksdagen att ändra det tidigare fattade beslutet om ikraftträdandet i enlighet härmed.

Före genomförandet av reformen krävs visst ytterligare lagstiftningsarbete. I enlighet med vad arbetsmarknadsutskottet kom fram till i våras (AU 1978/79: 39 s. 24) bör regler om huvuddragen av förfarandet inför jämställdhetsnämnden tas in i lag i stället för att utfärdas i en förordning. Vidare behövs, som också förutskickades i det tidigare lagstiftningsärendet (prop. 1978/79: 175 s. 140, 153, 181), vissa ytterligare regler om rättegången i diskrimineringsstämmer. Dessa nya regler skall främst syfta till att samla skadeståndsanspråk enligt jämställdhetslagen till gemensam handläggning i en och samma rättegång och att lösa vissa därmed sammanhängande rättsfrågor. Vidare behöver frågan om sekretess i vissa fall vid tillämpningen av lagen övervägas ytterligare och eventuellt regleras i särskilda bestämmelser. Detsamma gäller ett par processuella frågor med anknytning till diskrimineringsstämorna. I det förberedande arbetet inom arbetsmarknadsdepartementet har det visat sig att det sannolikt blir den lämpligaste lösningen att samla de nya rättegångs- och förfarandereglerna i ett antal nya paragrafer inom jämställdhetslagens ram. För detta talar bl. a. det nära sambandet med lagens materiella regler och intresset av att reglerna blir så samlade och överblickbara som möjligt.

Ett slutligt ställningstagande på denna punkt bör dock anstå till dess arbetet har kunnat slutföras på grundval av den komplettering av jämställdhetslagen som jag här förordar. Vid slutförandet av arbetet kan också bedömas om de tillkommande reglerna bör granskas av lagrådet innan de föreläggs riksdagen för beslut. Som tidigare har nämnts behövs slutligen också åtskilligt organisatoriskt och praktiskt förberedelsearbete inför upprättandet av de nya tillsynsorganen och förberedelser i fråga om information inför reformens genomförande.

Jag finner det vara en lämplig lösning att regeringen under våren 1980 återkommer till riksdagen i en särskild proposition om dessa frågor. Detta kan lämpligen ske i anslutning till att regeringen efter avslutad remissbehandling bereder riksdagen tillfälle att uttala sig om det inledningsvis nämnda förslaget till nationell handlingsplan för jämställdhetsarbetet.

Rent lagstiftningstekniskt har det befunnits lämpligast att, i stället för att ändra i den antagna jämställdhetslagen och dess ikraftträdandebestämmelser, upphäva denna och införa en ny lag med ett senare ikraftträdandedatum.

Inom arbetsmarknadsdepartementet har därför upprättats ett förslag till lag om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet. Det har utformats i enlighet med det av arbetsmarknadsutskottet tidigare förordade lagförslaget (AU 1978/79: 39 s. 27 ff) med vissa redaktionella ändringar. Förslaget har tidigare i sak granskats av lagrådet (se prop. 1978/79: 175 s. 158 ff). Vidare har upprättats ett förslag till lag om upphävande av lagen (1979: 503) om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet.

Med hänvisning till vad jag nu har anfört hemställer jag att regeringen föreslår riksdagen

att antaga inom arbetsmarknadsdepartementet upprättade förslag till

1. lag om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet,
2. lag om upphävande av lagen (1979: 503) om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet.

Regeringen ansluter sig till föredragandens överväganden och beslutar att genom proposition föreslå riksdagen att antaga de förslag som föredraganden har lagt fram.

