

Näringsdepartementet

Betänkandet (SOU 1999:91) En översyn av jämställdhetslagen

ILO-kommittén har genom remiss 1999-09-16 (N1999/10214/JÄM) anmodats yttra sig över betänkandet (SOU 1999:91) En översyn av jämställdhetslagen, överlämnat av Utredningen om översyn av jämställdhetslagen (A 1998:03). Mot bakgrund av de krav som EG-rätten ställer och tre förslag till ny lagstiftning mot diskriminering uppdrogs åt utredningen att göra en översyn av vissa delar av jämställdhetslagen (1991:433) och lämna förslag till lagändringar. Arbetsmarknadens parter har varit representerade i en referensgrupp till utredningen.

Utredningen

De EG-direktiv som främst varit av intresse för utredningen är rådets direktiv - 75/117/EEG av den 10 februari 1975 om tillnärmningen av medlemsstaternas lagar om tillämpningen av principen om lika lön för kvinnor och män, *likalönedirektivet*, - 76/207/EEG av den 9 februari 1976 om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor, *likabehandlingsdirektivet*, samt - 97/80/EG av den 15 december 1997 om bevisbördan vid mål om könsdiskriminering, *bevisbördedirektivet*, vilket skall vara genomfört i medlemsländerna senast den 1 januari år 2001.

De åsyftade tre nya diskrimineringslagarna trädde i kraft den 1 maj 1999, dvs. lagen (1999:130) om åtgärder mot etnisk diskriminering i arbetslivet, lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder och lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning.

Utredningen lägger fram förslag om bl.a. införande i jämställdhetslagen av en definition av begreppet indirekt diskriminering, utformning av förbudet mot könsdiskriminering vid anställning så att det omfattar arbetssökande under hela anställningsförfarandet och oberoende av om något anställningsbeslut kommer till stånd, samt införande av en enhetlig bevisbörderegler i överensstämmelse med EG:s bevisbördedirektiv. Enligt utredningens mening krävs nämligen detta för att med säkerhet nå överensstämmelse mellan jämställdhetslagen och dels EG-rätten, dels de nämnda tre nya diskrimineringslagarna. Vidare föreslås att den skyldighet för arbetsgivare att årligen kartlägga förekomsten av löneskillnader, som infördes 1994 (9 a § jämställdhetslagen), kompletteras med en skyldighet att analysera de löneskillnader som synliggjorts genom lönekartläggningen och att samråda med berörda arbetstagarorganisationer.

ILO-kommittén

ILO-kommittén noterar att det inte ingått i utredningens uppdrag att granska Sveriges internationella åtaganden utöver EG-rätten. Utredningen har heller inte företagit en sådan granskning.

Kommittén har tidigare konstaterat att 1991 års utredning med uppdrag att lämna förslag till ändring av jämställdhetslagen, Löneskillnadsutredningen, i betänkandet (SOU 1993:7) Löneskillnader och lönediskriminering noggrant redovisat Sveriges internationella åtaganden i form av ratificerade ILO-konventioner och även kommentarer av ILO:s oberoende expertkommitté. Kommittén har även haft tillfälle att yttra sig över de tre betänkanden som låg till grund för de nämnda tre diskrimineringslagarna. Kommittén vill i detta sammanhang erinra om tidigare sålunda redovisade, av Sverige ratificerade, ILO-konventioner

- konventionen (nr 100) om lika lön,
- konventionen (nr 111) om diskriminering (anställning och yrkesutövning),
- konventionen (nr 156) om arbetstagare med familjeansvar,
- konventionen (nr 160) om arbetsmarknadsstatistik.

Kommittén konstaterar att utredningens förslag till ändring och skärpning av jämställdhetslagen inte strider mot Sveriges åtaganden enligt nämnda konventioner.

Enligt tilläggsdirektiv 1998 har utredaren även analyserat frågor som hänger samman med arbetsvärdering och inhämtat internationella erfarenheter på detta område, nämligen i Canada, Storbritannien och Irland.

ILO-kommittén vill nämna att även ILO ägnat frågan om arbetsvärdering intresse. I ILO:s tidskrift *International Labour Review*, Vol. 132, 1993, No. 1 sammanfattas i artikeln *Equal pay and the value of work in industrialized countries* resultatet från 12 nationella monografier och år 1994 publicerades studien *Comparable worth and gender discrimination: an international perspective* (ISBN: 9221087433).

I handläggningen av detta ärende har deltagit undertecknad vice ordförande, ledamöterna Delang, Laurent, Wallstén, Leopoldson, Edström och Nyberg samt ersättarna Dirke och Hamskär. Närvarande har varit ersättarna Kruse, Malmberg, Olsson och Österberg och, adjungerade, Catharina Bäck, S, och Birgitta Pettersson, ASS, bitr. sekreteraren Sjöberg, samt undertecknad sekreterare.

För ILO-kommittén

Bengt Lidal

Kerstin Wiklund