

2021-04-29

Arbetsmarknadsdepartementet

Åsa Forsell
070-2233229
asa.forsell@tco.se

TCO:s remissvar avseende betänkandet Effektivare tillsyn över diskrimineringslagen – aktiva åtgärder och det skollagsreglerade området, SOU 2020:79

TCO har beretts tillfälle att komma med synpunkter på rubricerade delbetänkande. Nedan återfinns TCO:s synpunkter på utredningens överväganden och förslag för en effektivare tillsyn över aktiva åtgärder som presenteras i delbetänkandets kapitel 5.

TCO avstår från att lämna synpunkter på förslagen som rör det skollagsreglerade området i delbetänkandet. En kommentar lämnas dock på en punkt i den delen av betänkandet.

Rubrikerna i yttrandet följer i huvudsak underrubrikerna i delbetänkandets kapitel 5.

5.1 Uppdraget

TCO delar utgångspunkten för utredningens direktiv, att arbetet med att utveckla arbetet med aktiva åtgärder i diskrimineringslagen (DL) behöver ses över och bli mer effektiv för att få önskad effekt på svensk arbetsmarknad. Vi ser att det finns stora problem när det gäller efterlevnaden av 3 kap. om aktiva åtgärder i diskrimineringslagen. Problemen kan huvudsakligen härledas till bristande kunskap och avsaknad av incitament att bedriva ett aktivt arbete, vilket bland annat beror på att det saknas kraftfulla sanktioner. Detta lyfter även utredningen som en del av problematiken.

5.2 Inledning

Utredningen gör bedömningen att bestämmelserna om aktiva åtgärder alltjämt bör vara tvingande. TCO vill tvärt emot framhålla behovet av att diskrimineringslagens bestämmelser om aktiva åtgärder i arbetslivet görs semidispositiva. I dagsläget är dessa bestämmelser i princip en angelägenhet mellan stat och arbetsgivare, detta eftersom lagkraven är riktade mot arbetsgivarna. Även om det framgår av 3 kap. 11 § DL att arbetsgivare och arbetstagare ska

samverka om aktiva åtgärder ger lagen inte tillräckliga incitament att göra det.

Om arbetsmarknadens parter ges möjlighet att i centrala kollektivavtal reglera det förebyggande arbetet mot diskriminering och det främjande arbetet för lika rättigheter och möjligheter skulle engagemanget och ansvarstagandet för frågorna kunna öka. Det skulle också bli möjligt att göra anpassningar av reglerna som utgår från specifika förutsättningar i olika branscher och partsgemensamt komma överens om arbetssätt som underlättar förebyggande- och främjandearbetet.

Semidispositivitet skulle enligt TCO:s bedömning leda till att ambitionsnivån höjs genom att ge arbetsmarknadens parter möjlighet att integrera frågorna i befintliga strukturer och arbetssätt.

Utredningens förslag har huvudsakligen syftat till att stärka de statliga myndigheternas tillsyns- och sanktionsmöjligheter, istället för att skapa goda förutsättningar för parternas arbete med aktiva åtgärder. TCO vill i detta sammanhang påminna om att Diskrimineringsombudsmannen (DO) som myndighet har en begränsad möjlighet att bedriva tillsyn av lagen medan det finns mer än 300 000 fackligt förtroendevalda på arbetsplatser runt om i landet som kan bevaka att ingångna kollektivavtal om aktiva åtgärder efterlevs. Om DO:s tillsyns- och sanktionsmöjligheter skärps, samt föreskriftsrätten utnyttjas för att precisera arbetsgivarnas skyldigheter, ökar incitamenten för arbetsgivarna att sluta kollektivavtal om aktiva åtgärder, särskilt om kollektivavtal helt kan ersätta 3 kap. DL. Med tanke på lagens ursprung i bindande EU-direktiv förutsätter detta att kollektivavtalen bibehåller lagens kravnivå. Om det bedöms nödvändigt kan även en så kallad EU-spärr införas i lagen.

TCO anser att regeringen bör tillsätta en utredning kring frågan om att göra diskrimineringslagens bestämmelser om aktiva åtgärder semidispositiva.

5.3 Förslag om tillsyn

Ett uppenbart problem, som utredningen lyfter, är bristen på resurser för DO som myndighet. Samtidigt handlar det också om vilken huvudinriktning myndigheten som sådan har valt. DO har under de senaste åren lagt stort fokus på det viktiga men avgränsade området om sexuella trakasserier och därmed nedprioriterat det bredare området med aktiva åtgärder.

TCO vill understryka att det krävs att uppdraget till DO om tillsynsverksamheten är tydligt prioriterat och att myndigheten har fullgoda resurser.

TCO anser att det är problematiskt att endast skrivbordstillsyn har tillämpats från DO och delar utredningens bedömning att DO:s tillsynsmetod kan utvecklas när det gäller bestämmelserna om aktiva åtgärder.

TCO tillstyrker utredningens förslag att diskrimineringslagen inte längre ska innehålla en särskild bestämmelse om att DO ska förmå dem som omfattas av lagen att frivilligt följa den. Enligt vår bedömning finns det inget behov av att särskilt uttrycka det i lag.

5.4 Förslag avseende föreskriftsrätt

TCO tillstyrker förslaget att regeringen, eller den myndighet som regeringen bestämmer, ska ges rätt att utfärda föreskrifter om kraven på arbetsgivare och utbildningsanordnare inom högre utbildning när det gäller arbetet med aktiva åtgärder. Det behöver konkretiseras vilka krav lagen har på arbetsgivarnas arbete med aktiva åtgärder och på så vis underlätta regelefterlevnaden och stärka kvaliteten samt effekterna av arbetet.

Som angivits ovan anser TCO att diskrimineringslagens bestämmelser om aktiva åtgärder i arbetslivet ska vara semidispositiva. TCO menar att det går att kombinera en sådan semidispositivitet med en föreskriftsrätt för DO. När arbetsmarknadens parter ingår kollektivavtal om aktiva åtgärder bör motsvarande förhållande gälla mellan 3 kap. DL och eventuella DO-föreskrifter på området som i dag gäller mellan arbetstidslagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter om anteckningar om jourtid, övertid och mertid (AFS 1982:17) på arbetsmiljöns område.

Det är klokt, som utredningen anger, att föreskriftsrätten inte ska avse samverkan. TCO anser att arbetsgivarnas skyldighet att samverka ska stärkas och göras skadeståndssanktionerad. Det skulle öka arbetsgivarnas incitament att genom kollektivavtal konkretisera och komma överens om hur samverkan ska bedrivas.

TCO tillstyrker utredningens förslag att det ska inrättas ett föreskriftsråd hos DO och att det ska införas en skyldighet för DO att samråda med arbetsmarknadens parter inför beslut om föreskrifter.

5.5 Överväganden avseende val av sanktioner

TCO delar utredningens bild av varför sanktionsavgifter i dagsläget inte kan utformas på ett tillräckligt rättssäkert sätt. Dock anser vi att det vore värdefullt att ta upp frågan på nytt när tydligare regler finns på plats.

5.6 Förslag om Nämnden mot diskriminering

TCO har inget att invända mot utredningens förslag att Nämnden mot diskriminering ska kvarstå i nuvarande form men med något minskad sammansättning.

TCO tillstyrker förslaget att centrala arbetstagarorganisationer ges förstahandsrätt att vända sig till Nämnden mot diskriminering då det bland annat kan göra processen mer effektiv.

5.7 Förslag om förstärkt samverkan

TCO välkomnar en förstärkt samverkan mellan Arbetsmiljöverket och DO, då många metod- och processfrågor i arbetsmiljölagen (AML) och DL är snarlika, och i framtiden bör det kunna underlätta arbetet med aktiva åtgärder och det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) på arbetsplatserna.

5.8 Övervägande om likabehandlingsombud

TCO är försiktigt positiv till att låta utreda frågan om det ska införas likabehandlingsombud med en liknande roll som den skyddsombuden har i dag. Frågor som syftet, arbetsgivarens utbildningsansvar och ombudens befogenheter bör behandlas i en sådan utredning.

TCO ser därutöver behov av en utredning med uppdrag att utreda och ta fram förslag på tydligare regler om arbetsgivarens utbildningsansvar för att säkerställa att lokala parter har den kompetens som krävs för att samverka kring aktiva åtgärder i diskrimineringslagen, i likhet med det som finns i AML och SAM.

Inskränkningar i offentlighetsprincipen

TCO vill betona att alla inskränkningar i offentlighetsprincipen måste motiveras noga, detta för att möjliggöra en bedömning av om inskränkningarna i varje enskilt fall har fog för sig och är nödvändiga.

Therese Svanström

Åsa Forsell

Ordförande

Utredare