

Postadress: Mäster Samuelsgatan 60, 111 21 Stockholm
Telefon: 08-700 13 00
E-post: registrator@arbetsgivarverket.se

Arbetsmarknadsdepartementet

a.remissvar@regeringskansliet.se
kopia: anna.scholin@regeringskansliet.se

Delbetänkandet Effektivare tillsyn över diskrimineringslagen – aktiva åtgärder och det skollagsreglerade området SOU (2020:79)

Arbetsgivarverket har anmodats att lämna synpunkter på delbetänkandet Effektivare tillsyn över diskrimineringslagen – aktiva åtgärder och det skollagsreglerade området SOU (2020:79). Remissen besvaras med utgångspunkt i ett statligt arbetsgivarpolitiskt perspektiv.

Arbetsgivarverket delar uppfattningen att en förutsättning för att reglerna om aktiva åtgärder ska vara ett effektivt medel för att nå lika rättigheter och möjligheter inom arbetslivet är att de som omfattas av lagen har kännedom om bestämmelserna, en vilja att följa dem och en effektiv tillsyn. Problem med osäkerhet hos arbetsgivare om hur man uppfyller kraven har funnits under lång tid.

Synpunkterna nedan följer dispositionen i betänkandet.

5.2.1 Arbetsgivarverket instämmer i att bestämmelserna om aktiva åtgärder alltså ska vara tvingande. Bestämmelserna härrör ur mänskliga rättigheter och lämpar sig inte för förhandlingar och kollektivavtalsreglering.

5.3.3 Arbetsgivarverket tillstyrker att uttrycket ”förmå enskilda att frivilligt följa lagen” tas bort. Regleringen är obehövlig mot bakgrund av reglerna i förvaltningslagen om opartisk och saklig tillsyn samt rätt för tillsynsobjekt att komma till tals och rätta sig innan vitesföreläggande kan aktualiseras. Diskrimineringsombudsmannen (DO) har dessutom redan till uppgift att stärka viljan hos enskilda att på frivillig väg följa lagen genom den främjande verksamhet som myndigheten ska bedriva.

5.4.2 Arbetsgivarverket avstyrker att DO ges rätt att utfärda föreskrifter om kraven på arbetsgivare när det gäller arbetet med aktiva åtgärder.

Det är en bärande tanke att fokus i reglerna ligger på själva arbetsprocessen snarare än vissa mål. Arbetsgivarverket ser en risk i att föreskrifterna skulle kunna begränsa utrymmet för arbetsgivaren att anpassa arbetet med aktiva åtgärder till respektive verksamhets förhållanden och förutsättningar. Lagstiftarens intention att regelverket ska kunna anpassas utifrån verksamhetens behov har inte realiserats i tillräcklig utsträckning. I stället för föreskrifter förordar Arbetsgivarverket, som i tidigare remissvar, att riktlinjer och allmänna råd som klargör bestämmelserna om det verksamhetsanpassade arbetet utfärdas av DO i samråd med arbetsmarknadens parter. Dessa ska klargöra hur det verksamhetsanpassade arbetet ska göras, snarare än innehåll och omfattning, och samtidigt uppnå den tydlighet kring bestämmelserna som krävs för att ett vitesföreläggande ska kunna utfärdas vid brister i arbetet.

Arbetsgivarverket konstaterar vidare att om DO bemyndigas med föreskriftsrätt får myndigheten ytterligare en roll utöver nuvarande roller att

- arbeta främjande mot diskriminering och för lika rättigheter och möjligheter,
- utöva tillsyn över att reglerna efterlevs och
- talerätt, det vill säga uppträda som part i individärenden.

Det kan ifrågasättas utifrån bland annat ett rättssäkerhetsperspektiv om det är lämpligt att förena alla dessa roller i en och samma myndighet. Arbetsgivarverket har, liksom flera andra aktörer och organisationer, varit konsekvent för att renodla DO:s roller på grund av svårigheterna att förena dem (se Arbetsgivarverkets remissvar på SOU 2014:41, s 347, s 353-354, s 360-361). DO har dessutom redan idag, som utredaren konstaterar, begränsade resurser för sina roller och sitt breda uppdrag.

Arbetsgivarverket välkomnar dock att förslaget om föreskriftsrätt inte avser bestämmelsen om samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare.

5.4.3 För det fall DO ges rätt att utfärda föreskrifter tillstyrker Arbetsgivarverket inrättandet av ett föreskriftsråd med bland andra företrädare för arbetsmarknadens parter som ska hjälpa DO med framtagandet av föreskrifter och i förekommande fall allmänna råd till dessa. Även för det fall DO inte ges föreskriftsrätt förordar Arbetsgivarverket att ett råd inrättas med den sammansättning utredaren föreslår, för utarbetande av riktlinjer och allmänna råd till bestämmelserna om aktiva åtgärder.

5.4.4. För det fall DO bemyndigas att utfärda föreskrifter välkomnar Arbetsgivarverket förslaget att DO ska samråda med berörda arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer. Även i det fall DO inte ges föreskriftsrätt

förordar Arbetsgivarverket att DO ska samråda med arbetsmarknadens parter inför utformningen av riktlinjer och allmänna råd.

5.5.1 Arbetsgivarverket delar utredningens ståndpunkt att straff eller sanktionsavgifter inte ska införas vid brister i arbetet med aktiva åtgärder.

5.5.2 Arbetsgivarverket instämmer i att möjligheten att förelägga vite som sanktion vid överträdelse av bestämmelserna om aktiva åtgärder bör kvarstå. Vitet som handlingsdirigerande styrmedel med syftet att uppnå regelefterlevnad efter föregående möjlighet till rättelse är den mest lämpliga sanktionen.

5.6.2 Arbetsgivarverket ställer sig bakom förslaget att Nämnden mot diskriminering kvarstår med en förändrad sammansättning. Eftersom Nämnden knappt haft några ärenden att handlägga är det svårt att veta om antalet ledamöter har påverkat effektiviteten. Verket ser emellertid positivt på ett ökat inslag av jurister, dels med domarerfarenhet och dels med specialistkunskaper om diskrimineringsfrågor, bland ledamöterna.

5.6.3 Arbetsgivarverket avstyrker att centrala arbetstagarorganisationer ska kunna göra en framställan om vitesföreläggande till Nämnden mot diskriminering. Verket delar inte utredningens uppfattning att den subsidiära rätten för arbetstagarorganisationerna endast skulle vara en formalitet utifrån att DO i praktiken tidigare har avstått från sin primära rätt att göra en vitesframställan. En ändring i enlighet med förslaget skulle ge arbetstagarorganisationerna en särställning inom regelsystemet vilket skulle påverka balansen mellan parterna och missgynna samarbetet dem emellan på central och lokal nivå.

5.7.1 Arbetsgivarverket instämmer i förslaget att samverkan mellan DO och Arbetsmiljöverket ska förstärkas genom ett uppdrag från regeringen att närmare samarbeta vad gäller systematiskt arbetsmiljöarbete i förhållande till aktiva åtgärder. Arbetsgivarverket efterfrågar ett mer utvecklat förslag avseende hur samverkan ska gå till och kraven på vad som ska uppnås. Verket anser inte att de två regelverkens olika ursprung, arbetarskydd respektive mänskliga rättigheter, behöver stå i vägen för samverkan om innehåll och mål i syftet ökad regelefterlevnad och effektivare tillsyn. De skyldigheter som finns i Arbetsmiljöverkets föreskrift om att arbeta förbyggande inom organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) korresponderar i stort med bestämmelsen i 3 kap. 5 punkten 1 i diskrimineringslagen (2008:567) att arbetet med aktiva åtgärder ska omfatta arbetsförhållanden. Arbetsgivarverket efterfrågar därför ett gemensamt metodstöd, riktlinjer och allmänna råd. Det kan dock bli problematiskt att ett

gemensamt metodstöd ska grundas på föreskrifter från två myndigheter som utövar tillsyn utifrån två olika perspektiv. Det är angeläget att tillsyner från myndigheter avgränsas och samordnas i så hög utsträckning som möjligt. Det bör till exempel vara tydligt för arbetsgivare att när kraven är uppfyllda enligt bestämmelserna i diskrimineringslagen så är de även uppfyllda enligt arbetsmiljölagens bestämmelser.

7.2 Arbetsgivarverket tillstyrker förslaget om överflyttning av tillsynsansvaret och talerätten vad gäller det skollagsreglerade området i diskrimineringslagen till Statens skolinspektion förutsatt att det åtföljs av för uppgifterna tillräckligt ökade anslag.

Beslut i detta ärende fattas av generaldirektör Gunnar Holmgren. I den slutliga handläggningen deltog chefsjurist Hedda Mann, kommunikationschef Lars Andrén och rådgivare Caroline Wieslander Blücher, föredragande.

Enligt Arbetsgivarverkets beslut,



Caroline Wieslander Blücher