



## SVENSKT NÄRINGSLIV

Arbetsmarknadsdepartementet

Vår referens/dnr:

2021–26

Er referens/dnr:

2020/02630

2021-05-03

# Remissvar

## Svenskt Näringslivs yttrande över SOU 2020:79 delbetänkandet Effektivare tillsyn över diskrimineringslagen – aktiva åtgärder och det skollagsreglerade området

Föreningen Svenskt Näringsliv har givits möjligheter att lämna synpunkter på SOU 2020:79 "Effektivare tillsyn över diskrimineringslagen – aktiva åtgärder och det skollagsreglerade området" delbetänkande. Föreningen Svenskt Näringsliv tillstyrker i huvudsak förslaget. Nedan framgår emellertid att vi avseende vissa förslag avstyrker.

### Inledning

Osaklig särbehandling av anställda är något som inte kan accepteras och Svenskt Näringslivs medlemsföretag arbetar aktivt med att motarbeta detta.

Svenskt Näringsliv tillstyrker huvudsakligen utredningens förslag. Vi delar emellertid inte utredningens uppfattning om utformningen av vad som är den mest effektiva åtgärden för att komma till rätta med diskriminering på svenska arbetsplatser.

Det är viktigt att bestämmelserna om aktiva åtgärder är flexibla och lätta att efterkomma och att de är utformade på sådant sätt att det är tillämpningsbara oavsett vilken verksamhet som bedrivs.

Våra medlemsföretag efterfrågar stöd och hjälp med tillämpningen genom vägledningar, checklistor etcetera, vilket är särskilt viktigt för små- och medelstora företag som inte har samma resurser som stora företag att kunna efterleva bestämmelserna.

Med hänsyn till den tillämpningsproblematik som utredningen identifierat anser vi att det förebyggande arbetet och relevanta verktyg för arbetsgivarna är en viktig grundförutsättning för att motverka diskriminering på arbetsplatsen.

Att försöka motverka diskriminering genom att öka repressalier kommer inte att på ett effektivt sätt bidra till en arbetsmarknad utan diskriminering.

## **Kap 5 Överväganden och förslag för en effektivare tillsyn över aktiva åtgärder**

### **5.2.1 Bestämmelserna bör alltså vara tvingande**

Svenskt Näringsliv delar utredningens förslag, att bestämmelserna även framdeles ska vara tvingande och inte semidispositiva.

### **5.3.3 Uttrycket att förmå enskilda att frivilligt följa lagen ska utgå**

Även om uttrycket möjligen är obehövligt då denna skyldighet ändå framgår av förvaltningslagen är det Svenskt Näringslivs uppfattning att uttrycket bör vara kvar som en uppmaning och en ambition, signalvärdet av en sådan uppmaning i lagtexten är viktig. Om detta uttryck tas bort ur lagen är det en klar ändring av ambitionen att söka frivillig rättelse som vore olycklig. Svenskt Näringsliv avstyrker förslaget i denna del.

### **5.4.2 Bemyndigande om föreskriftsrätt**

Svenskt Näringsliv avstyrker förslaget om att DO ges föreskriftsrätt. Vi avstyrker därmed även förslaget om att inrätta ett föreskriftsråd.

Enligt utredningen är syftet med föreskriftsrätt att ge ytterligare stöd till arbetsgivarna. Svenskt Näringsliv delar inte den uppfattningen. Det är viktigt att DO hittar en bra balans mellan sina olika uppdrag att vara stödjande och kontrollerande myndighet. Det som efterfrågas hos företagen är råd och stöd kring tillämpningen av bestämmelserna i diskrimineringslagen, inte att fler bestämmelser införs. Vad som kan utgöra aktiva åtgärder i praktiken i en verksamhet varierar starkt beroende på verksamhetens art, omfattning, organisation och övriga förutsättningar. Tillämpningen av reglerna om aktiva åtgärder skiljer sig därför med nödvändighet avsevärt från verksamhet till verksamhet. För att underlätta tillämpningen måste bestämmelserna kunna tillämpas inom olika verksamheter. Därmed krävs flexibilitet i form av vägledning, utbildningar eller dylikt. Vi anser inte att föreskrifter ger samma utrymme för olika tillämpning beroende på verksamhet.

Det förebyggande systematiska arbetet med de aktiva åtgärderna är i sig en lärande process som är tänkt att öka kunskaperna och med kompletterande vägledning anpassas efter olika verksamheters behov. Föreskrifter som överlappar två olika myndigheters kompetens riskerar att skapa en otydlig och olämplig tillämpning som inte gynnar företagen. Förslaget riskerar därmed att bli kontraproduktivt. Det vore fel väg att gå om två myndigheter reglerar och sanktionerar samma sak men ur två olika perspektiv. Det får inte skapas dubbla spår med dubbel tillsyn och dubbla sanktioner.

Av såväl rättssäkerhetsaspekter som demokratispekter ska bestämmelser framgå av lag, inte av vare sig förordning eller föreskrifter.

Svenskt Näringsliv anser dock att ökad rådgivning från DO i form av, vägledning, riktlinjer och till exempel olika typer av "best praxis" och "checklistor" är bra och efterfrågade.

Mot bakgrund av ovan resonemang anser Svenskt Näringsliv att bestämmelserna om aktiva åtgärder inte lämpar sig för föreskrifter.

#### **5.4.3 Ett föreskriftsråd ska ge DO stöd**

Om regeringen går vidare med förslaget om föreskriftsrätt kan det vara förtjänstfullt med ett råd.

#### **5.4.4 DO ska samråda med arbetsmarknadens parter i arbetet med föreskrifter**

Om regeringen går vidare med förslaget om föreskriftsrätt kan det vara förtjänstfullt att samråda med arbetsmarknadens parter.

#### **5.5.1 Straff eller sanktionsavgift bör inte införas**

Svenskt Näringsliv delar utredningens förslag att straff- eller sanktionsavgifter inte bör införas.

#### **5.5.2 Bör vitessanktionen kvarstå?**

Svenskt Näringsliv delar utredningens förslag att vitessanktion vid överträdelse bör vara kvar.

#### **5.6 Förslag om Nämnden mot diskriminering**

Svenskt Näringsliv delar utredningens förslag att nämnden ska vara kvar och att den ska få en ny sammansättning.

#### **5.6.3 Centrala arbetstagarorganisationer ska kunna göra en framställning till Nämnden mot diskriminering och kunna föra talan om utdömmande av vite**

Svenskt Näringsliv avstyrker att centrala arbetstagarorganisationer ska kunna göra en framställning om vitesföreläggande till Nämnden mot diskriminering.

Ett genomförande av förslaget skulle vara ett allvarligt ingripande i balansen mellan parterna på arbetsmarknaden och deras möjligheter och ambitioner att lösa tvister genom förhandlingar och därmed ett angrepp på den svenska arbetsmarknadsmodellen.

#### **5.7.1 Samverkan mellan DO och AV ska förstärkas**

Svenskt Näringsliv anser att det inte framgår helt tydligt av utredningen vad som avses med "samverkan" mellan myndigheterna. Som exempel på uppdrag om samverkan anger utredningen att myndigheterna skulle kunna utfärda gemensamma allmänna råd om hur systematiskt arbetsmiljöarbete och aktiva åtgärder kan samordnas.

Svenskt Näringsliv delar uppfattningen att det finns ett värde i att samordna arbetet med aktiva åtgärder med det systematiska arbetsmiljöarbetet varför ett utökat samarbete mellan myndigheterna kan vara eftersträvänsvärt. Dock får det inte föreligga risk för att

arbetsgivarna sammanblandar bestämmelserna i de olika regelverken som i sig innehåller olika sanktioner och där olika myndigheter bedriver tillsyn.

För att undvika missförstånd och otydlighet kring de olika myndigheternas kompetens anser därför Svenskt Näringsliv att det inte är lämpligt att ta fram gemensamma allmänna råd. Det är olämpligt att två myndigheter utifrån två skilda regelverk tar fram gemensamma råd som i och för sig inte är normerande men som hos myndigheter alltför ofta tenderar att bli normgivande.

Ett område där myndigheterna med fördel skulle kunna samverka gäller de skyldigheter som finns i Arbetsmiljöverkets föreskrift om att arbeta förebyggande inom organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4), som korresponderar i stort med bestämmelsen i 3 kap. 5 punkten 1 i diskrimineringslagen (2008:567) att arbetet med aktiva åtgärder ska omfatta arbetsförhållanden. Se vidare prop. 2015/16:135 sid 41 ff.

Det vore även mer ändamålsenligt om myndigheterna gemensamt tar fram vägledningar, informationsmaterial, utbildningar, checklistor etcetera. Då kommer arbetsgivarna kunna ta del av flera olika verktyg som är anpassade efter olika verksamheter och på detta sätt underlättar efterlevnaden av bestämmelserna.

## **5.8 Övervägande om likabehandlingsombud**

Svenskt Näringsliv avstyrker förslaget om att regeringen bör överväga att utreda frågan om införande av likabehandlingsombud.

Det finns en risk att ett införande av en sådan formell roll skulle förta det ansvar som ligger hos varje enskild medarbetare på en arbetsplats att verka för likabehandling. Förslaget skulle således riskera att bli kontraproduktivt.

## **Kap 7 Överväganden och förslag om överflyttning av tillsyn och talerätt till Skolinspektionen**

Svenskt Näringsliv tillstyrker förslaget att överflytta tillsynen och talerätten till Skolinspektionen.

**SVENSKT NÄRINGSLIV**



Mattias Dahl