

Datum
2014-09-29
Ert datum
2014-06-27

Dnr
107/2014
Er beteckning
A2014/2355/DISK

Arbetsmarknadsdepartementet
Enheten för diskrimineringsfrågor

Remissvar SOU 2014:41 Nya regler om aktiva åtgärder mot diskriminering

- IFAU delar utredningens bedömning att diskriminering i arbetslivet är ett betydande problem. Betänkandet hade dock tjänat på att ge en mer nyanserad problembild utifrån existerande kunskap.
- IFAU menar att utredningen inte på ett övertygande sätt relaterar förväntade vinster av förslagen till de kostnader de kan väntas medföra. Genom krav på generella och likformiga åtgärder läggs resurser även där problemen är mindre. Det finns en risk att detta sker på bekostnad av områden där diskrimineringen är mer omfattande, och att insatser som skulle vara mer effektiva i det aktuella sammanhanget inte kommer i fråga.
- IFAU bedömer kunskapsunderlaget för de föreslagna åtgärderna som svagt, och delar inte utredningens syn att det sannolikt inte går att få fram en bättre vägledning kring olika åtgärders effekter.

IFAU:s kommentarer nedan rör huvudsakligen arbetslivet, även om en del principiella frågor också är giltiga för utbildningsväsendet.

Diskriminering i arbetslivet

Det finns övertygande forskningsstöd för att diskriminering är ett betydande problem i arbetslivet. Däremot pekar resultaten på att olika grupper är olika utsatta i olika sammanhang. Det är inte heller alltid så att diskriminering (i den bemärkelse som lagen anger, eller enligt de definitioner som vanligen används i t.ex. ekonomisk forskning) är orsak till skillnader mellan grupper.

För att kunna bedöma vilka insatser som är lämpliga/rimliga hade det varit värdefullt att åtminstone något mer utförligt diskutera den kunskap som finns. I könsdimensionen pekar t.ex. vissa studier på att löneskillnader för samma arbete hos samma arbetsgivare är begränsade (Meyersson Milgrom et al 2001) och att skillnaderna i kvinnors och mäns chanser vid rekryteringar är relativt små (Carlsson 2011), till skillnad från då man jämför svenskt och utländskt klingande namn (Bursell 2012, Carlsson och Rooth 2007). Åtgärder som riktas mot könsdiskriminering i just dessa sammanhang kan sannolikt inte utjämna

skillnaderna mellan kvinnor och män i någon större utsträckning. Det finns alltså andra orsaker till skillnaderna mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden, och det är möjligt att det finns andra åtgärder (av annan karaktär eller mot diskriminering som tar sig andra uttryck) som skulle ha större möjlighet att påverka skillnaderna.

Åtgärder mot diskriminering – intäkter och kostnader

Även om krav på enhetliga aktiva åtgärder mot diskriminering kan ha ett visst signalvärde i sig, är valet av omfattning och inriktning på åtgärderna rimligen till stor del en fråga om en intäkt- och kostnadsanalys: Vilka vinster ger åtgärden (vilket beror på hur stort problemet är i utgångsläget, och hur effektivt åtgärden förväntas motverka problemet), och vilka negativa konsekvenser finns det (t.ex. arbetsinsatser för att uppfylla kraven)?

Betänkandets redogörelse för förväntade effekter pekar på en stor osäkerhet. Utredningen refererar till ett fåtal studier som många gånger har bristande kvalitet och omfattning. Vissa redogörelser pekar också på att mycket av det som görs inom ramen för diskrimineringslagstiftningen ändå skulle göras utifrån andra regelverk eller av andra skäl.

Utredningens förslag måste betraktas som relativt långtgående och kräver sannolikt betydande arbetsinsatser i många faser och dimensioner (7 diskrimineringsgrunder, 5 områden och 4 arbetssteg). Det är möjligt att det är effektivt och ändamålsenligt med tvingande och generella åtgärder enligt en bestämd metod, men betänkandet innehåller ingen tydlig analys och argumentation som stöder detta. Det är t.ex. enkelt att tänka sig att vissa typer av insatser och arbetssätt är mer effektiva hos en del arbetsgivare än andra, eller har större inverkan på diskriminering mot en grupp än en annan. Som utredningen också konstaterar skiljer sig diskrimineringsgrunderna åt väsentligt beträffande möjliga (och lämpliga) medel för att följa upp och utvärdera. Enhetlighet har sannolikt fördelar, men också nackdelar genom begränsade möjligheter till situationsanpassning.

Möjligheter att lära sig mer om effekter av åtgärder mot diskriminering

Utredningen menar att eftersom beteende (inklusive diskriminering i olika former) styrs av normer och värderingar som kan påverkas av en mängd faktorer, är det svårt att säga något kring effekterna av åtgärder som "har till syfte att på sikt förändra en samhällsstruktur" (s. 180). Därför ser utredningen inget större värde i fortsatt utredning av åtgärdernas effekter.

IFAU menar även om det är svårt att på ett säkert sätt fånga alla mekanismer och effekter som på lång sikt kan kopplas till ett regelverk/en reform/en insats, så finns det mycket att lära genom goda utvärderingar. Mycket av de föreslagna åtgärderna berör konkreta arbetsinsatser för att påverka olika grupper ställning/möjligheter i vissa dimensioner och i avgränsade sammanhang. En viktig aspekt för bedömningen av politiken berör om insatsen (t.ex. lönekartläggning) påverkar mönster (t.ex. löneskillnader mellan kvinnor

och män), oavsett om effekten uppstår via förändrade normer och värderingar, för att den ändrar förhandlingsstyrkan hos individer och grupper, eller för att den synliggör skillnader som arbetsgivaren helt enkelt tvingas åtgärda.

När det gäller åtgärder mot diskriminering i arbetslivet skulle det vara fullt möjligt att genomföra trovärdiga pilotstudier där vissa arbetsplatser/organisationer jobbar enligt vissa metoder och med viss inriktning, medan andra vidtar andra åtgärder eller fortsätter enligt de riktlinjer som finns idag. IFAU kan på förfrågan bidra med synpunkter kring hur en sådan försöksverksamhet kan göras utvärderingsbar.

I detta ärende har generaldirektören Olof Åslund beslutat. I den slutliga handläggningen har också Kristina Sibbmark deltagit.



Olof Åslund

Referenser

Bursell, M (2012), *Ethnic Discrimination, Name Change and Labor Market Inequality: Mixed approaches to ethnic exclusion in Sweden*, Doktorsavhandling, Stockholms universitet.

Carlsson, M och D-O Rooth (2007), "Evidence of ethnic discrimination in the Swedish labor market using experimental data", *Labour Economics*, 14(4), 716–729.

Carlsson, M (2011), "Does Hiring Discrimination Cause Gender Segregation in the Swedish Labor Market?", *Feminist Economics* Vol 17 Issue 3, 71–102.

Meyersson Milgrom, E. M., Petersen, T., & Snartland, V. (2001). "Equal pay for equal work? Evidence from Sweden and a comparison with Norway and the US.", *The Scandinavian Journal of Economics*, 103(4), 559-583

