

# ”Vilar systemet på diskriminering av kvinnor?”

Påståendet att kritikerna av AD vill avskaffa den svenska modellen är som att anklaga hälsovårdsnämnden för att vara emot köttbullar när man ser till att ruttna köttfärspaket plockas bort i en butik, skriver Lena Svenaeus, SSRs förbundsjurist.

De sex LO-, TCO- och SACO-juristernas glödande försvar för att Arbetsdomstolen ska lämnas orörd präglas av klassisk strutsstrategi. Att diskutera förändringar vore ett erkännande av att allt inte är som det ska. Därför får vi veta att Arbetsdomstolen är ”en modern och kunnig domstol” med ”kompetenta och erfarna personer från organisationsvärlden” som helt enkelt vet bäst, bra mycket bättre än yrkesdomare, särskilt när det gäller att avgöra vad som är likvärdigt arbete. Visserligen har någon av de sex – kan man gissa att det är Sifs chefsjurist som aktivt arbetat med diskrimineringsmål – lyckats få in en mening om att reglerna om domstolen bör reformeras om det föreligger behov av förändringar. Men huvudbudskapet är, att de som kritiserar arbetsdomstolens sammansättning egentligen är ute för att avskaffa hela kollektivavtalssystemet.

Nästan alla arbetstagares löner är avtalsreglerade vilket i ett lönediskrimineringsmål automatiskt medför att avtalsresultatet skärskådas. Mycket tyder på att partsrepresentanter i domstolen har uppfattningen att aktiv användning av diskrimineringslagarna hotar kollektivavtalssystemet och att argumentationen kring mänskliga rättigheter bara är ”vackra rökriddar”. Hur blir det med objektiviteten om ryggmärksreflexen är att i alla lägen skydda ett kollektivavtal?

Arbetsdomstolen bör inte avskaffas, än mindre kollektivavtalssystemet. Men det finns problem som måste lösas. Akademikerförbundet SSRs ordförande Christin Johansson har i en intervju i *Lag & Avtal* pekat på att kompetensen inte är vad den borde vara i diskrimineringsmål. Att man inte kan

få sin sak prövad i mer än en instans känns mot den bakgrunden inte rätts-säkert.

I lönediskrimineringsmålen ägnar alltid arbetsgivarparten stor kraft åt att varna domstolen för konsekvenserna av en bifallande dom. Hittills har den skrämeltaktiken fungerat. Det går inte att få rätt i ett lönediskrimineringsmål i Arbetsdomstolen, såvida det inte rör sig om en isolerad situation utan risk för annat än marginella konsekvenser. Det har hänt en enda gång, i Kumlamålet. Svaret på frågan om det skulle bli så mycket bättre om man lät allmänna domstolar döma istället för Arbetsdomstolen är dessvärre, att det knappast kan bli så mycket sämre.

Sammansättningen med fyra partsrepresentanter i Arbetsdomstolen vilar på tanken att dessa ska bidra med sin sakkunskap om arbetsmarknaden och att de skilda värderingar och synsätt som präglar arbetsgivar- respektive arbetstagar sidan ska finnas representerade i domstolen.

Vem representerar intresset att upprätthålla skyddet mot diskriminering när partsrepresentanterna ser som sin primära uppgift att vara vakthundar för kollektivavtalen? Om en bifallande dom i ett lönediskrimineringsmål upplevs som att bita husse i benet är det ju inte så konstigt, att det är svårt att få rätt i praktiken.

I själva verket tror jag att det sedan länge finns en uppfattning hos juristdomarna i AD att partsmajoriteten i domstolen är problematisk i vissa typer av mål. I festskriften år 1994 för professor Tore Sigeman (se sid 377) föreslog ADs dåvarande ordförande Hans Stark, att det skulle skapas en särskild grupp av fristående ledamöter som

kunde gå in i mål där det fanns en motsatsställning till arbetsmarknadens organisationer. Man kan också notera att Arbetsdomstolen på egen hand, utan att det funnits reglerat i arbetstvistlagen, justerat sådant som stuckit i ögonen. Till exempel har Jämsö fått gehör för att ledamöter som utsetts av de organisationer som tecknat ett ifrågasatt kollektivavtal inte ska döma i den tvisten.

Varför denna rädsla för att den rättsliga vägen leder till kollektivavtalssystemets sammanbrott? Om det finns kollektivavtal som diskriminerar facketts medlemmar är det väl bara bra att de undanröjs! Är man rädd för att hela systemet vilar på att kvinnor diskrimineras och därför inte skulle tåla en närmare granskning av domstol? Så illa kan det väl inte vara. Beskyllningen att vi som kritiserat AD för dess rättstillämpning i diskrimineringsmålen egentligen är ute för att avskaffa kollektivavtalen är lika hisnande som om man skulle påstå att den dolda meningen med att hälsovårdsnämnden ser till att ruttna köttfärspaket plockas bort i en butik är att man vill få folk att sluta äta köttbullar.

Reglerna om Arbetsdomstolens sammansättning måste ses över. Hans Starks förslag om en fristående krets varifrån ledamöter kan hämtas är värt att överväga. Att lägga målen på en och samma rotel med partsrepresentanter som – utifrån särskild sakkunskap i diskrimineringsproblematik – är öronmärkta för dessa tvister är ett annat förslag. Ett tredje är att avgöra målen med tre juristdomare och endast två partsrepresentanter. Viktigast av allt är dock att kollektivavtalskreativiteten släpps loss för att lösa det bakomliggande problemet: den konstruerade konflikten mellan diskrimineringslagstiftning och kollektivavtal.

Det är hög tid inte minst för medlemmarnas skull att se diskrimineringslagarna som en resurs för utveckling av kollektivavtalen. Är man orolig för att löneavtalen inte står pall för en ”diskrimineringsgranskning” måste man få in lönekartläggningsreglerna i avtalen och se dem som en kontrollstation vid lönerrevisionerna. Hitintills är det klient med kollektivavtalslösningar på detta område. Den dag kollektivavtalen har gjort diskrimineringslagstiftningen till sin materia behövs inga särregler för att garantera en objektiv rättskipning i dessa mål. □