



## Jämställdhetspolitik

---

### Sammanfattning

Utskottet behandlar i detta betänkande regeringsskrivelsen 2002/03:140 Jämt och ständigt – Regeringens jämställdhetspolitik med handlingsplan för mandatperioden. I skrivelsen redovisas hur jämställdhetsarbetet har utvecklats inom olika politikområden. Det gäller exempelvis fördelning av makt och inflytande, lika lön för lika och likvärdigt arbete, mäns våld mot kvinnor och män och jämställdhet. Vidare redovisar regeringen huvuddragen i det fortsatta jämställdhetsarbetet i en handlingsplan för mandatperioden. I skrivelsen återfinns också en redogörelse för Sveriges deltagande i det internationella samarbetet på jämställdhetsområdet.

I betänkande behandlas 10 motionsyrkanden som har väckts med anledning av skrivelsen och 43 motionsyrkanden om jämställdhet m.m. som väckts under den allmänna motionstiden hösten 2003.

Utskottet avstyrker samtliga motionsyrkanden och föreslår att skrivelsen läggs till handlingarna. I betänkandet finns 19 reservationer och ett särskilt yttrande.

# Innehållsförteckning

Sammanfattning.....	1
Utskottets förslag till riksdagsbeslut.....	4
Redogörelse för ärendet.....	7
Ärendet och dess beredning.....	7
Bakgrund.....	7
Skrivelsens huvudsakliga innehåll.....	7
Utskottets överväganden.....	8
Inriktningen av jämställdhetspolitiken.....	8
Representation – jämn fördelning av makt och inflytande.....	13
Lika lön för lika och likvärdigt arbete.....	20
Mäns våld mot kvinnor, prostitution och handel med kvinnor för sexuella ändamål.....	27
Män och jämställdhet.....	31
Sexualiseringen av det offentliga rummet.....	35
Övriga frågor.....	36
Jämställdhetslagen m.m.....	36
Jämställdhetsmärkning.....	41
Rättegången i diskrimineringstvister m.m.....	43
Reservationer.....	46
1. Mål och inriktning av jämställdhetspolitiken, punkt 1 (m).....	46
2. Mål och inriktning av jämställdhetspolitiken, punkt 1 (fp).....	47
3. Mål och inriktning av jämställdhetspolitiken, punkt 1 (c).....	48
4. Frågor om makt och inflytande, punkt 3 (m).....	49
5. Frågor om makt och inflytande, punkt 3 (fp).....	51
6. Frågor om makt och inflytande, punkt 3 (kd).....	52
7. Frågor om makt och inflytande, punkt 3 (c).....	54
8. Lika lön för lika och likvärdigt arbete, punkt 6 (m, fp, kd, c).....	55
9. Mäns våld mot kvinnor, punkt 7 (fp).....	56
10. Mäns våld mot kvinnor, punkt 7 (v).....	57
11. Jämställda försäkringsvillkor, punkt 8 (c).....	58
12. Föräldraledighet m.m., punkt 10 (kd).....	58
13. Sexualiseringen av det offentliga rummet, punkt 11 (v).....	59
14. Jämställdhetslagen m.m., punkt 12 (kd).....	60
15. Översyn av jämställdhetslagen, punkt 13 (v).....	61
16. Skadestånd i jämställdhetsmål, punkt 14 (fp, c).....	62
17. Jämställdhetsmärkning, punkt 15 (fp).....	63
18. Forum i diskrimineringstvister, punkt 16 (c).....	63
19. Grupptalan på jämställdhetsområdet, punkt 17 (v, c).....	64
Särskilt yttrande.....	65
Män och jämställdhet, punkt 9 (mp).....	65
<i>Bilaga 1</i>	
Förteckning över behandlade förslag.....	66
Skrivelsen.....	66
Följdmotioner.....	66
Motioner från allmänna motionstiden hösten 2003.....	67

*Bilaga 2*

Löneskillnader mellan kvinnor och män.....71

## Utskottets förslag till riksdagsbeslut

### 1. Mål och inriktning av jämställdhetspolitiken

Riksdagen avslår motionerna 2003/04:N328 yrkande 10, 2003/04:A1 yrkandena 1 och 2, 2003/04:A4 yrkandena 1, 2 och 10, 2003/04:A258 yrkande 1, 2003/04:A302 yrkande 2 och 2003/04:A307 yrkande 2.

*Reservation 1 (m)*

*Reservation 2 (fp)*

*Reservation 3 (c)*

### 2. Funktionshindrade kvinnor

Riksdagen avslår motion 2003/04:A287.

### 3. Frågor om makt och inflytande

Riksdagen avslår motionerna 2003/04:A4 yrkande 3, 2003/04:A258 yrkande 12, 2003/04:A288 yrkandena 1–3, 2003/04:A302 yrkande 15, 2003/04:A307 yrkandena 1 och 12, 2003/04:A335 och 2003/04:A371 yrkandena 2 och 32.

*Reservation 4 (m)*

*Reservation 5 (fp)*

*Reservation 6 (kd)*

*Reservation 7 (c)*

### 4. Sektorsövergripande ansvar för Jämställdhetsombudsmannen

Riksdagen avslår motion 2003/04:A334.

### 5. Internationellt jämställdhetsarbete

Riksdagen avslår motion 2003/04:A332.

### 6. Lika lön för lika och likvärdigt arbete

Riksdagen avslår motionerna 2003/04:A4 yrkandena 5–7, 2003/04:A293 yrkandena 1 och 2, 2003/04:A302 yrkandena 10, 11 och 13, 2003/04:A307 yrkandena 3, 4, 8 och 9 och 2003/04:A371 yrkande 10.

*Reservation 8 (m, fp, kd, c)*

### 7. Mäns våld mot kvinnor

Riksdagen avslår motionerna 2003/04:A4 yrkande 9 och 2003/04:A280.

*Reservation 9 (fp)*

*Reservation 10 (v)*

**8. Jämställda försäkringsvillkor**

Riksdagen avslår motion 2003/04:A302 yrkande 18.

*Reservation 11 (c)*

**9. Män och jämställdhet**

Riksdagen avslår motion 2003/04:Ju478 yrkandena 12 och 14.

**10. Föräldraledighet m.m.**

Riksdagen avslår motionerna 2003/04:Sf404 yrkande 15 och 2003/04:A371 yrkande 19.

*Reservation 12 (kd)*

**11. Sexualiseringen av det offentliga rummet**

Riksdagen avslår motion 2003/04:So419 yrkande 2.

*Reservation 13 (v)*

**12. Jämställdhetslagen m.m.**

Riksdagen avslår motionerna 2003/04:A329 yrkande 9 och 2003/04:A371 yrkandena 11 och 13.

*Reservation 14 (kd)*

**13. Översyn av jämställdhetslagen**

Riksdagen avslår motion 2003/04:A262 yrkandena 1 och 2.

*Reservation 15 (v)*

**14. Skadestånd i jämställdhetsmål**

Riksdagen avslår motion 2003/04:A302 yrkande 9.

*Reservation 16 (fp, c)*

**15. Jämställdhetsmärkning**

Riksdagen avslår motion 2003/04:A307 yrkande 13.

*Reservation 17 (fp)*

**16. Forum i diskrimineringstvister**

Riksdagen avslår motion 2003/04:A302 yrkande 7.

*Reservation 18 (c)*

**17. Grupptalan på jämställdhetsområdet**

Riksdagen avslår motion 2003/04:A302 yrkande 8.

*Reservation 19 (v, c)*

**18. Regeringens skrivelse 2002/03:140**

Riksdagen lägger skrivelse 2002/03:140 till handlingarna.

Stockholm den 11 november 2003

På arbetsmarknadsutskottets vägnar

*Anders Karlsson*

Följande ledamöter har deltagit i beslutet: Anders Karlsson (s), Margareta Andersson (c), Laila Bjurling (s), Erik Ullenhag (fp), Christer Skoog (s), Camilla Sköld Jansson (v), Cinnika Beiming (s), Patrik Norinder (m), Lars Lilja (s), Tina Acketoft (fp), Berit Högman (s), Henrik Westman (m), Britta Lejon (s), Ulf Holm (mp), Luciano Astudillo (s), Tobias Billström (m) och Annelie Enochson (kd).

# Redogörelse för ärendet

## Ärendet och dess beredning

### Bakgrund

I skrivelse 2002/03:140 Jämt och ständigt – Regeringens jämställdhetspolitik med handlingsplan för mandatperioden redovisar regeringen hur jämställdhetspolitiken utvecklats sedan år 1999 då föregående regeringsskrivelse om jämställdhet lades fram (skr. 1999/2000:24). Regeringen redovisar även huvuddragen i det fortsatta jämställdhetsarbetet i en handlingsplan för mandatperioden. I skrivelsen ges också en beskrivning av Sveriges deltagande i det internationella jämställdhetsarbetet.

Med anledning av skrivelsen har det väckts två motioner som bereds i arbetsmarknadsutskottet. Utskottet behandlar även 17 motioner från den allmänna motionstiden hösten 2003 som avser jämställdhetsfrågor. Det har även väckts motioner under den allmänna motionstiden som berör frågor som behandlas i detta betänkande men som har remitterats till andra utskott.

Utöver de motionsförslag som behandlas i detta betänkande har två motioner som väckts med anledning av skrivelsen överlämnats till andra utskott för beredning.

### Skrivelsens huvudsakliga innehåll

I skrivelsen lämnar regeringen en redovisning av hur jämställdhetspolitiken har utvecklats sedan 1999 då den senaste skrivelsen om jämställdhet presenterades (skr. 1999/2000:24). Redovisningen omfattar insatser inom de flesta politikområdena samt det internationella jämställdhetsarbetet. Regeringen redovisar även huvuddragen i det fortsatta jämställdhetsarbetet i en handlingsplan för mandatperioden. Handlingsplanen, som också omfattar åtgärder inom en mängd politikområden, kommer att utvecklas och preciseras efter hand och regeringen avser att återkomma till riksdagen med en redovisning av resultaten. Regeringen anger även fem s.k. fokusområden som kommer att lyftas fram i regeringens jämställdhetspolitik under mandatperioden.

## Utskottets överväganden

Mot bakgrund av redovisningen i regeringens skrivelse samt de förslag som har lagts fram genom motionerna behandlar utskottet i det följande under skilda rubriker de frågor som aktualiserats. Framställningen inleds med ett avsnitt som tar upp frågor om mål och inriktning av politiken. Härfter följer fem avsnitt som knyter an till de fem områden som regeringen avser att prioritera särskilt under mandatperioden. Avslutningsvis behandlas vissa övriga frågor.

### Inriktningen av jämställdhetspolitiken

#### **Utskottets förslag i korthet**

I detta avsnitt behandlas ett antal motioner som innehåller förslag om inriktningen av den framtida jämställdhetspolitiken. Utskottet avstyrker motionerna bl.a. med hänvisning till att regeringen avser att tillsätta en utredning som skall ha i uppdrag att utvärdera jämställdhetspolitikens mål, inriktning, organisation och effektivitet samt lämna förslag till den framtida organisationen och inriktningen av jämställdhetsarbetet. Utskottet behandlar även en motion som tar upp situationen för handikappade kvinnor som också avstyrks.

Jämför reservationerna 1 (m), 2 (fp) och 3 (c).

#### **Skrivelsen**

Det övergripande målet för svensk jämställdhetspolitik är att kvinnor och män skall ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom alla väsentliga områden i livet. I dag har kvinnor och män formellt samma rättigheter, men ändå har ett jämställt samhälle inte uppnåtts. Trots en lång historia av aktivt jämställdhetsarbete präglas vårt samhälle fortfarande av en könsmaktsordning där kvinnor är underordnade och män är överordnade. Könsmönstren skapas och upprätthålls både på det personliga planet och på det samhälleliga planet. Om vi inte bryter dagens könsmaktsordning kommer vi inte att uppnå ett jämställt samhälle.

I skrivelsen redovisas vilka framsteg som har gjorts från 1999 i förhållande till de uppsatta målen. Där läggs också fram en handlingsplan som innehåller huvuddragen i det fortsatta jämställdhetsarbetet.

Regeringen anför att grunden för jämställdhetsarbetet även fortsättningsvis kommer att vara jämställdhetsintegrering, dvs. att jämställdhet integreras i alla politikområden. Vid sidan av handlingsplanen pekar regeringen ut fem s.k. fokusområden under mandatperioden 2002–2006. Dessa är: 1) represen-



tation; jämn fördelning av makt och inflytande, 2) lika lön för lika och likvärdigt arbete, 3) mäns våld mot kvinnor; prostitution och handel med kvinnor för sexuella ändamål, 4) män och jämställdhet samt 5) sexualisering- en av det offentliga rummet.

Regeringen konstaterar att målet för jämställdhetspolitiken har varit oför- ändrat under lång tid, detta trots att mycket har skett inom jämställdhetsom- rådet. Regeringen avser därför att tillsätta en utredning som bl.a. skall utvärdera jämställdhetspolitikens mål, inriktning, organisation och effektivitet.

Det internationella jämställdhetsarbetet är nära sammankopplat med det nationella arbetet. EU-arbetet prioriteras eftersom det har stor betydelse för utvecklingen i vår del av världen.

## Motioner

*Moderaterna* anser i motion A1 att regeringens skrivelse är onödigt detalje- rad samtidigt som den inte leder till någonting. Den är ointressant då den saknar de vitala delarna, dvs. konkreta förslag på vad som kan lösa proble- men (yrk. 1).

I samma motion (yrk. 2), liksom i motion A258 (yrk. 1), anför Moderater- na att utgångspunkten och målen för jämställdhetspolitiken i stället för den kvoteringsstanke som tycks dominera regeringens tänkesätt, borde ta sikte på att skapa ett samhälle där män och kvinnor uppfattas som främst individer och där kön är irrelevant – ett samhälle där alla behandlas lika inför lagen. Frihet ger jämställdhet. Politikernas roll måste vara att inspirera och skapa möjligheter till fritt val för den enskilde och för familjer, inte att dirigera. Det måste bli möjligt att räcka till i vardagen.

För att uppnå detta skall familjepolitiken läggas om så att den skapar för- utsättningar för individer och familjer att välja sina egna lösningar. Den främsta formen av oberoende är att kunna leva på sin lön; därför behövs en skattereform. Den som betalar skatt borde inte behöva vara beroende av bi- drag.

En annan förutsättning för jämställdhet är att det finns alternativa former av barnomsorg. Om kvinnor skall kunna bli fullt ut konkurrenskraftiga på arbetsmarknaden krävs också individuella, flexibla arbetstider och individu- ella, flexibla barnomsorgstider.

I motion A4 ger *Folkpartiet* sin syn på regeringens skrivelse och konstate- rar att det finns brister i handlingsplanen rörande de grundläggande orsakerna till kvinnors sämre villkor. Jämställdhet handlar om makt enligt Folkpartiet. Kvinnor har på de flesta av livets områden mindre makt och möjlighet att påverka sina liv än män. Därför består den viktigaste jämställdhetsutmaning- en i att möjliggöra för fler kvinnor att få ökad makt och ökat inflytande över sina egna liv. Detta förhållande bortser regeringen från. Jämställdhet är inte ett färdigt samhällsresultat som skall uppnås, som regeringen tycks tro, utan handlar om att skapa lika villkor för kvinnor och män att själva forma sina

liv. Den allvarligaste bristen i skrivelsen är därför att den saknar idéer om hur ”vanliga” kvinnor skall få ökat inflytande över sin vardag och sitt arbetsliv (yrk. 2). Utgångspunkterna för jämställdhetspolitiken måste i stället vara grundkriterierna valfrihet och egenmakt (yrk. 1). Partiet pekar också på att jämställdhetsarbetet vad gäller integrationspolitiken måste ta sitt avstamp i de grundläggande villkoren för integration, nämligen jobb, utbildning och vardagsmakt (yrk. 10).

Liknande argument framförs av Folkpartiet i motion A307. Där presenterar partiet också en handlingsplan för ökad jämställdhet (yrk. 2) som angriper de grundläggande orsakerna till vårt ojämställda samhälle. Det handlar enligt partiet t.ex. om att bryta upp de offentliga monopolen, höja kvinnodominerade arbetens status, satsa på ökat kvinnligt företagande och att sänka skatten på hushållsnära tjänster.

*Centerpartiet* konstaterar i motion A302 att ett jämställt samhälle är något som alla tjänar på. Trots jämställdhetslag, diskrimineringslagar och mycket debatterande går jämställdhetsarbetet långsamt. Nu som förr finns det värderingar, attityder och könsroller som måste förändras. Det handlar om ett arbete på olika plan, allt ifrån politiska beslut, myndigheters agerande och i slutänden hur vi som individer agerar. Utgångspunkten för arbetet måste vara individen. För att samhällets olika resurser skall komma individen till del på ett jämställt sätt är det viktigt att stat, landsting/region och kommun har en noggrann planering och uppföljning vad gäller det som motionen benämner jämtegrering för att kunna korrigera orättvisor i resursfördelning mellan könen. Det offentliga skall vara ett bra exempel i fråga om jämställdhet. Av den anledningen bör det inför olika beslut göras konsekvensbeskrivningar ur ett jämställdhetsperspektiv i likhet med vad som gäller för miljökonsekvensbeskrivningar (yrk. 2).

I motion N328 pekar Centerpartiet på att den största gruppen som lämnar landsbygden är flickor och unga kvinnor. Skall kvinnor kunna bosätta sig och verka i hela landet krävs krafttag mot nuvarande strukturer och normer. I utflyttningsregionerna återfinns ofta en mer traditionell syn på levnadsmönster där mäns och kvinnors roller är mer uppdelade. Därför kan det, trots att det övergripande målet måste vara att integrera jämställdhetsarbetet i olika verksamheter, ibland vara motiverat att genomföra vissa kvinnoinriktade stödåtgärder (yrk. 10).

I motion A287 anför *Ulla Wester (s)* att kvinnor med funktionshinder är en grupp som drabbas särskilt hårt, i jämförelse både med män med motsvarande handikapp och med kvinnor utan handikapp. Det krävs därför ytterligare åtgärder som särskilt beaktar och åtgärdar de brister som drabbar funktionshindrade kvinnor.

## Utskottets ställningstagande

Arbetsmarknadsutskottet vill inledningsvis framhålla det värdefulla i att utvecklingen inom jämställdhetspolitiken fortlöpande och i samlad form redovisas för riksdagen. Utskottet stöder den inriktning på jämställdhetspolitiken som förordas av regeringen och som beskrivs i skrivelsen.

Det övergripande målet för svensk jämställdhetspolitik är att kvinnor och män skall ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom alla väsentliga områden i livet. Målet innebär en jämn fördelning av makt och inflytande, samma möjligheter till ekonomiskt oberoende, lika villkor och förutsättningar i fråga om företagande, arbete, arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet. Det innebär också lika tillgång till utbildning och möjligheter till utveckling av personliga ambitioner, intressen och talanger, delat ansvar för hem och barn samt frihet från könsrelaterat våld.

Utskottet utgår från att det finns en bred politisk samstämmighet kring det övergripande målet. Utskottet utgår också från att det finns en bred enighet om att både attitydförändringar och goda exempel behövs för att åstadkomma full jämställdhet.

Som Centerpartiet pekar på är en av hörnstenarna för arbetet med jämställdhetspolitiken att ett jämställdhetsperspektiv skall införas med alla politikområden, s.k. *jämställdhetsintegrering*. Jämställdhetsintegreringen är också grunden i den handlingsplan som regeringen lagt fram för mandatperioden. Genom att redovisa de olika insatserna politikområdesvis görs det tydligt att det konkreta ansvaret för jämställdhetspolitiken ligger inom respektive politikområde.

Det sammanhållande och strategiska ansvaret för jämställdhetsarbetet finns dock kvar inom politikområdet Jämställdhetspolitik. Sedan något år pågår ett arbete inom Regeringskansliet för att förbättra arbetsformerna avseende styrningen av jämställdhetspolitiken. I december 2002 tillkallade regeringen en styrgrupp för jämställdhetsintegrering i Regeringskansliet (N2002/11370/JÅM). Gruppen, som består av statssekreterare från tre departement samt Regeringskansliets förvaltningschef, skall lämna förslag till en plan för genomförande av jämställdhetsintegrering i Regeringskansliet. Den effekt som skall uppnås med planen är att jämställdhetsperspektivet skall finnas inom alla delar av regeringens politik. Styrgruppens arbete är också tänkt att utgöra en grund för regeringens fortsatta arbete med att genomföra jämställdhetsanalyser, som i sin tur skall ligga till grund för formulering av jämställdhetsmål inom respektive politikområde. Uppdraget skall redovisas senast i december i år.

Under år 2002 inleddes ett utvecklingsarbete i Regeringskansliet med syfte att utarbeta ett förslag till struktur för hur faktorn kön skall synliggöras och jämställdhetspolitiken integreras i den statliga budgetprocessen.

Som redovisas i skrivelsen har det skett en oavbruten utveckling inom jämställdhetsområdet under senare år. Ökad kunskap har vunnits om de mekanismer som ligger bakom de ojämställda villkor som råder mellan könen. Medvetenheten är i dag större om den könsmaktordning som råder, där

kvinnor är underordnade och män är överordnade. Könsmaktsordningen skapas och upprätthålls både på det personliga planet och på det samhälleliga planet. Denna struktur har inte förändrats, trots den ökade medvetenheten och trots att kvinnors och mäns representation på vissa samhällsområden kvantitativt sett närmat sig varandra. Det fortsatta arbetet måste därför ha denna strukturella ordning som utgångspunkt.

Regeringen konstaterar att målet för jämställdhetspolitiken har legat fast under lång tid och att det därför finns skäl att pröva om de samhällsförändringar som skett under den senaste tioårsperioden medför att jämställdhetspolitiken bör ges en annorlunda inriktning.

Utskottet, som delar denna bedömning, välkomnar att regeringen avser att tillsätta en utredning som skall ha i uppdrag att utvärdera jämställdhetspolitikens mål, inriktning, organisation och effektivitet. Utifrån utvärderingsresultaten skall utredningen identifiera vilket ansvar och åtagande som det offentliga i form av stat och kommun bör ha samt lämna förslag till den framtida organisationen och inriktningen av jämställdhetsarbetet. Mot bakgrund av utvecklingen sedan den nuvarande jämställdhetspolitiska inriktningen fastlades, skall utredningen analysera vilka som är de viktigaste jämställdhetspolitiska uppgifterna inför framtiden. Slutligen skall utredningen föreslå mål och resultatindikatorer för politikområdet jämställdhetspolitik som bygger på det ansvar och åtagande som det offentliga bör ha.

När det gäller de förslag som förs fram i motionerna noterar utskottet att det Centerpartiet anför om behovet av vissa särskilda åtgärder riktade mot kvinnor och av konsekvensanalyser i stort ligger i linje med den politik som regeringen förespråkar i skrivelsen.

Utskottet har ett flertal gånger tidigare behandlat yrkanden som i huvudsak motsvarar de som Moderaterna och Folkpartiet för fram i sina motioner och då i huvudsak anfört att den politik som de förespråkar har en annan utgångspunkt än den som regeringen och utskottet företräder (se t.ex. bet. 2002/03:AU2 och AU3).

Sammanfattningsvis anser utskottet att regeringen i skrivelsen lägger fram en ambitiös handlingsplan för det fortsatta arbetet med jämställdhetspolitiken. Det är positivt med det arbete som pågår inom Regeringskansliet med att utveckla arbetet med hur faktorn kön skall synliggöras och jämställdhetspolitiken integreras i den statliga budgetprocessen. Som nämnts ovan kommer regeringen också att låta utreda den framtida jämställdhetspolitikens mål, inriktning, organisation och effektivitet. Detta arbete bör enligt utskottet inte föregripas. Något uttalande med anledning av motionerna A1 yrkandena 1 och 2 (m), A4 yrkandena 1, 2 och 10 (fp), A258 yrkande 1 (m), A302 yrkande 2 (c), A307 yrkande 2 (fp) och N328 yrkande 10 (c) är därför inte påkallat. Motionerna avstyrks.

När det gäller de synpunkter som förs fram i motion A287 om de handikappade kvinnornas situation kan utskottet hålla med om att handikappade kvinnor är en grupp som är extra utsatt i jämförelse med andra grupper. Frågan är emellertid uppmärksamman och utskottet vill påminna om att riksd-

gen våren 2002 ställde sig bakom propositionen *Från Patient till Medborgare – En nationell handlingsplan för handikappolitiken* (prop. 1999/2000:79, bet. 1999/2000:SoU14, rskr. 1999/2000:240). I de mål som anges i handlingsplanen ingår jämlikhet i levnadsvillkor för flickor, pojkar, kvinnor och män med funktionshinder. Handlingsplanen sträcker sig fram till 2010.

Flera myndigheter har också genom regleringsbrev och särskilda uppdrag fått i uppgift att följa upp, analysera och redovisa könsskillnader i insatser inom sina respektive ansvarsområden för personer med funktionshinder.

Utskottet avstyrker motion A287 (s) i den mån den inte kan anses tillgodosedd med vad som anförts.

## Representation – jämn fördelning av makt och inflytande

### Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt behandlar utskottet ett antal motionsyrkanden som tar upp frågor kring bl.a. representation, makt och inflytande, kvinnors organisering och internationellt jämställdhetsarbete. Samtliga motioner avstyrks i huvudsak med hänvisning till kommande utredningsarbete.

Jämför reservationerna 4 (m), 5 (fp), 6 (kd) och 7 (c).

### Skrivelsen

Jämn fördelning av makt och inflytande har vid sidan av lika lön för lika och likvärdigt arbete sedan länge varit ett prioriterat område inom den svenska jämställdhetspolitiken. En jämn representation av kvinnor och män i beslutande organ ses som en viktig demokratifråga. För att kvinnor och män skall kunna delta och påverka samhällsutvecklingen på lika villkor måste de vara representerade inom alla samhällsområden och på alla nivåer. Med en jämn fördelning mellan könen anses också förutsättningarna för ett bredare beslutsunderlag i olika samhällsfrågor öka.

I skrivelsen ges en redogörelse för utvecklingen av representationen inom olika organ och de åtgärder som vidtagits inom området sedan den senaste skrivelsen 1999.

Regeringen kommer i det fortsatta arbetet att öka insatserna för att synliggöra kvinnors och mäns tillgång till makt och inflytande. Detta skall ske bl.a. genom bättre statistik och fortlöpande samtal med näringslivet. Genom en ändring i årsredovisningslagen finns det, fr.o.m. den 1 januari 2004, en skyldighet att i årsredovisningen redovisa andelen kvinnor och män i företagets styrelser och ledning.

## Motioner

*Moderaterna* konstaterar i motion A258 att problem med diskriminering gentemot kvinnor förekommer både inom privat och offentlig sektor. Kvinnor tjänar mindre och har inte likvärdiga möjligheter. Kvinnor är dessutom i stor utsträckning i och med valet av yrke oftast hänvisade till den offentliga sektorn, vilket medför att de saknar tillgång till en fri arbetsmarknad. Den offentliga sektorn och bristen på alternativa arbetsgivare har blivit en kvinnofälla. Lönerna är låga, arbetet är tungt och ansvaret för hemmet kvarstår i många fall. Det system som var tänkt att underlätta för kvinnor bidrar idag paradoxalt nog till att hämma kvinnors möjligheter på en fri arbetsmarknad.

Undersökningar visar också att de anställda anser att det är mer givande att arbeta för en privat arbetsgivare, man arbetar mer effektivt, har större ansvar och inflytande, bättre ledarskap och framför allt mer flexibla lösningar gällande arbetstiden. Attitydförändringar kräver synliggörande av kvinnor och goda exempel. Moderaterna vill att regeringen tillsätter en utredning om effekterna av den egna arbetsplanen för jämställdhet inom den offentliga förvaltningen (yrk. 12).

*Folkpartiet* tar i motionerna A4 och A307 upp frågor om kvinnor och makt. Som framgår av föregående avsnitt anser partiet att jämställdhet handlar om makt. Den bristande makten hos kvinnor hör i hög grad ihop med att kvinnor osynliggörs. Till exempel visar en studie vid Göteborgs universitet att bara en fjärdedel av dem som syntes i nyhetsprogrammen *Aktuellt* och *Rapport* var kvinnor (A307 yrkande 1).

Partiet påpekar att regeringen inte nämner frågan om kvinnor, ägande och kapital, trots att makten över pengarna är en del av vägen mot ett mer jämställt samhälle. En orsak är kanske att ekonomisk makt traditionellt sett inte har förknippats med kvinnor. Frågor om makt måste därför kopplas till pengar och ägande (A4 yrkande 3).

I motion A307 pekar Folkpartiet även på den bristande jämställdheten i näringslivet. Enligt EU:s statistikmyndighet Eurostat är drygt 6 % av toppcheferna i Sverige kvinnor, att jämföra med 20 % i Italien och drygt 14 % i Frankrike. Syftet med att nå en jämnare könsmässig representation i företagets ledning är inte, som regeringen tycks tro, att få en jämn och bra statistik. Det är i stället att förändra arbetslivet så att det fungerar för alla människor och ge såväl näringsliv som offentlig sektor bättre möjligheter att utvecklas i en positiv riktning. För att komma till rätta med den skeva fördelningen anser partiet att det krävs en aktiv opinionsbildning om vikten av mångfald inom ledarskapskulturen. Partiet vill bl.a. ha ett utökat samarbete med börsbolagen och andra berörda för att finna lösningar på problemet men också för att öka medvetenheten hos allmänheten om situationen (yrk. 12).

Jämställdhet är en fråga om demokrati, säger *Kristdemokraterna* i motion A371. Kvinnor och män skall ha samma rättigheter och möjligheter att påverka och delta i samhällsutvecklingen. Därför är det viktigt att män och kvinnor finns representerade någorlunda lika i alla beslutande församlingar.

Även om Sverige har världens mest jämställda parlament är männen fortfarande i klar majoritet i många beslutande församlingar. Den politiska ledningen måste vara ett föredöme, vilket gör det extra viktigt att regeringen själv uppfyller målen. Enligt Kristdemokraterna brister det bl.a. i fråga om utnämningen av myndighetschefer och ambassadörer. FN har också riktat kritik mot den ojämna könsfördelningen inom statlig förvaltning i Sverige. Regeringen bör få i uppdrag att kartlägga vilka faktorer som hämmar kvinnor att ta på sig ledningsansvar (yrk. 2).

Kristdemokraterna motsätter sig de tankar som regeringen fört fram om att införa någon form av kvoteringsbestämmelse i lagstiftningen när det gäller representation av kvinnor och män i styrelserna i näringslivet. Staten bör i stället agera som ett föredöme när det gäller en jämn könsfördelning i styrelser samt i myndighets- och bolagsledning. Regeringen bör också ta initiativ till trepartssamtal mellan stat, arbetsgivar- och arbetstagarpartier för att uppnå en ökad representation av kvinnor på såväl styrelsenivå som ledande poster (yrk. 32).

I motion A302 tar *Centerpartiet* upp frågan om styrelserepresentation för kvinnor. Där konstateras att börsbolagens valberedningar plötsligt fått bråttom efter jämställdhetsministerns hot om lagstiftning. Visst är det bra att många nu försöker öka den kvinnliga representationen, men det finns fortfarande faror i rekryteringsarbetet och i hur det fortsatta arbetet i styrelsen kommer att fungera. Ett problem är att männen inte tror att kvinnor klarar av eller besitter den kompetens som behövs för att verka i börsbolagens styrelser. Även när kvinnorna kommer in i styrelserna finns problem som förtjänar att uppmärksammas. För att öka kunskapen om strukturer, hinder etc. för kvinnor och styrelsearbete bör regeringen ge ett lärosäte ett nationellt uppdrag att forska om detta (yrk. 15).

I motion A288 anser *Gudrun Schyman (v)* att det finns behov av möjligheter för kvinnor att organisera sig i institutioner där det inte finns några män representerade för att man på ett så effektivt sätt som möjligt skall kunna ta tillvara kvinnors erfarenheter. Det krävs emellertid mer kunskap om denna fråga varför regeringen bör tillsätta en utredning för att sedan återkomma med förslag som förbättrar möjligheten att ge kvinnors organisering ökade resurser och större utrymme på den politiska arenan på alla nivåer (yrk. 1). För att kunna ta till vara all den kunskap som finns bland kvinnor och att ge dessa kunskaper möjlighet att få genomslag bör det genomföras en prioriterad satsning på en nationell feministisk fortbildning (yrk. 2). Som ett stöd till principen om jämställdhetsintegrering som i dag dominerar jämställdhetsarbetet finns det dessutom behov av att utveckla en institutionell struktur som kan samordna såväl kompetens som kunskap inom området. Exempel på detta skulle vara ett feministiskt utskott i riksdagen eller en feministisk riksrevision. Regeringen bör tillsätta en utredning med uppdrag att se över formerna för ett övergripande feministiskt förändringsarbete i sådan riktning (yrk. 3).

*Christina Axelsson och Börje Vestlund (båda s)* framhåller i motion A332 att det är viktigt att inte begränsa jämställdhetsarbetet bara till insatser inom Sverige. Lika viktigt är att Sverige engagerar sig i arbetet med att utveckla jämställdheten inom EU och då inte minst inom de nya medlemsstaterna.

I motion A334 hänvisar *Carina Ohlsson m.fl. (s)* till den redovisning av fördelningen av ekonomiska resurser mellan kvinnor och män som lämnas i budgetpropositionen (prop. 2003/04:1, bilaga 4). Av redovisningen framgår att det finns en skev fördelning mellan betalt respektive obetalt arbete mellan kvinnor och män. Ett sätt att komma till rätta med dessa skevheter skulle enligt motionärerna vara att utöka Jämställdhetsombudsmannens ansvar till att bli sektorsövergripande på jämställdhetsområdet.

I motion A335 anser *Sylvia Lindgren och Agneta Gille (båda s)* att det bör vidtas åtgärder för att ändra attityderna inom det privata näringslivet så att andelen kvinnor i de privata bolagsstyrelserna ökar.

### Utskottets ställningstagande

Jämn fördelning av makt och inflytande är ett av delmålen för jämställdhetspolitiken. En jämn representation av kvinnor och män i beslutande organ är en viktig demokratifråga. En jämn representation inom alla samhällsområden och på alla beslutsnivåer är en naturlig förutsättning för att kvinnor och män skall kunna påverka samhällsutvecklingen på lika villkor. Enligt utskottet är det uppenbart att en jämn fördelning mellan kvinnor och män ger ett bättre och bredare beslutsunderlag i olika samhällsfrågor och därmed också bättre förutsättningar för att besluten fångar upp och tar hänsyn till de villkor som råder för olika grupper i samhället. Jämn könsfördelning är dock inte allt. Man måste också vara medveten om att omfattningen av makt och inflytande skiljer sig åt mellan olika befattningar. Det avgörande måste därför vara att kvinnor och män har samma reella möjligheter att påverka olika beslut.

Sverige har nått långt på jämställdhetsområdet jämfört med många andra länder. Kvinnorna har en god representation i politiska beslutande organ. Detta gäller både på nationell, regional och kommunal nivå.

Utanför de politiska församlingarna är bilden mer bekymmersam. Utskottet kan hålla med motionärerna om att det krävs ytterligare ansträngningar för att förbättra jämställdheten i statsförvaltningen. Detsamma gäller kvinnors inflytande i näringslivet.

När det gäller den statliga sfären kan utskottet också hålla med motionärerna om att *regeringen och statsförvaltningen* måste vara goda föredömen i jämställdhetsarbetet. Det är självklart att regeringen har en viktig roll som opinionsbildare. Med anledning av det som sägs om en alltför låg representation av kvinnor i de statliga styrelserna finns det dock skäl att hänvisa till de siffror som redovisats i årets budgetproposition (prop. 2003/04:1 volym 7 bilaga 1). Som framgår där är regeringen på väg att nå det uppsatta målet om



50 % i de statliga lekmannastyrelserna. Vid utgången av 2002 var andelen kvinnor där 47 %. Av samma redovisning framgår att könsfördelningen i de regionala styrelserna var helt jämn, 50 % kvinnor och 50 % män.

Av kommittéberättelsen 2003 (skr. 2002/03:103) framgår att andelen kvinnor bland de statliga kommittéernas ledamöter (inkl. ordförande) uppgick till 41 %, vilket är en ökning med 2,1 % sedan föregående redovisning.

En bakgrund till den allt högre andelen kvinnor är de rutiner som tillämpas vid utnämningar. Krav ställs på att två namnförslag ges vid alla nomineringar, en kvinna och en man.

År 2002 var 44 % av dem som utsågs till myndighetschefer kvinnor. Statistiken visar också att en allt större del av myndighetscheferna är kvinnor. Den nuvarande siffran 32 % kan jämföras med förhållandena 1990, då endast 3 % av dem var kvinnor.

När det särskilt gäller utrikesförvaltningen kan utskottet, med anledning av vad Kristdemokraterna framför, konstatera att andelen kvinnliga chefer ökar successivt; för närvarande är omkring 19 % av cheferna för utlandsmyndigheterna kvinnor. Vägen till en ytterligare ökad andel kvinnliga chefer går bl.a. via en jämställd basrekrytering och ett aktivt beforderingsarbete.

Det kan här nämnas att regeringen avser att komplettera den årliga redovisningen till riksdagen med andelen och antalet kvinnor respektive män som anställts som myndighetschefer samt det totala antalet i varje kategori. Regeringen avser också att under mandatperioden utvärdera de arbetsformer som i dag tillämpas i syfte att effektivisera arbetet med att säkra en jämnare representation av kvinnor och män i styrelserna.

Som flera motionärer pekar på återstår mycket att göra när det gäller att få en mer balanserad *könsfördelning på de ledande posterna i näringslivet*. Enligt tillgänglig statistik hamnar Sverige i EU:s bottenskikt i detta avseende. År 2002 var endast 6 % av styrelseledamöterna i börsnoterade företag kvinnor (SCB). I de 335 börsbolagen var bara sex kvinnor verkställande direktörer.

Frågan om könsfördelningen i det privata näringslivets styrelser har uppmärksammas på flera fronter och på flera olika sätt. Ett viktigt led i detta arbete är, som också påpekas av motionärerna, att på ett tydligt sätt synliggöra förekomsten av kvinnor och män i de olika företagens styrelser och ledning. Därigenom görs företagets intressenter uppmärksamma på situationen. I detta syfte lade regeringen i mars fram propositionen *Redovisning av könsfördelningen i företagsledning* (prop. 2002/03:56). Förslaget, som antogs av riksdagen i maj (bet. 2002/03:LU7, rskr. 221), innebär att företagen fr.o.m. den 1 januari 2004 skall ange könsfördelningen inom företagets ledning i sina årsredovisningar. Det nya redovisningskravet föreslås omfatta företagets styrelseledamöter, verkställande direktör och andra personer i företagets ledning. Från kravet undantas företag och koncerner i vilka antalet anställda uppgår till högst tio.

Nämnas bör också den utredning som regeringen tillsatte under våren 2002 för att kartlägga fördelningen av kvinnor och män i styrelser och på ledande befattningar i det privata näringslivet. Enligt uppdraget skall utredningen sammanställa och analysera forskning om kön och organisation samt ge förslag till åtgärder för att påskynda utvecklingen mot ett mer jämställt näringsliv vad gäller kvinnor och män på ledande poster. Utredningen är en uppföljning av motsvarande utredning från 1994, *Mäns föreställningar om kvinnor och chefskap* (SOU 1994:3). Utredningen avlämnade sitt betänkande *Mansdominans i förändring* (SOU 2003:16) i mars 2003. Utredaren har här gjort en samlad analys av de hinder och strukturer som styr utvecklingen och föreslagit åtgärder för att öka representationen.

Mot bakgrund av den nyssnämnda utredningen har regeringen enligt vad som uppges i skrivelsen tillsammans med näringslivet, arbetsmarknadens parter och ett antal förändringsaktörer startat ett arbete att få fram åtgärdsförslag för att snabba på förändringen mot en jämnare könsfördelning på ledande poster och i styrelser. Som exempel på detta arbete kan nämnas att Mona Sahlin, statsråd med samordningsansvar för jämställdhetspolitiken, och näringsminister Leif Pagrotsky den 4 november 2003 bjöd in näringslivet till en bred debatt om vad företagen tänker göra för att råda bot på kvinnornas underrepresentation på ledande poster och i styrelser i näringslivet.

Vid sidan av detta arbete har regeringen angett att den även avser att undersöka möjligheten av och förutsättningarna för att införa någon form av kvoteringsbestämmelse i lagstiftningen när det gäller representationen av kvinnor och män i styrelserna i näringslivet.

Utskottet vill också påminna om att regeringen för ett år sedan avsatte resurser för ett projekt, *Jämnt på toppen*, för att påskynda processen mot ett mer jämställt näringsliv. Medlen, 1,1 miljoner kronor, skall kunna användas för att anordna seminarier på temat Kvinnor och män, makt och ledarskap.

I sammanhanget kan också metoden med jämställdhetsmärkning ha betydelse. Utskottet återkommer till denna fråga nedan.

När det gäller frågan om *kvinnors organisering* som tas upp i motion A288 kan nämnas att regeringen i mars 1999 beslutade att tillsätta en särskild utredare med uppdrag att se över statsbidragen till kvinnoorganisationerna samt utvärdera hur det statliga stödet till kvinnoorganisationer uppfyller de av staten uppställda målen för och intentionerna med bidraget. Utredaren redovisade sitt uppdrag i betänkandet *Statligt stöd till kvinnoorganisationerna och jämställdhet* (SOU 2000:18). Efter remissbehandling och beredning i Regeringskansliet beslutades i maj 2003 att tillsätta ytterligare en utredning (dir. 2003:56) som skall göra en analys och utvärdering av det statliga bidraget till kvinnoorganisationerna. Utredaren skall även utvärdera vilken betydelse stödet har för kvinnors vilja och möjligheter till egen organisering, samt undersöka vilka krav avseende jämställdhet som ställs generellt på folk rörelser och föreningar för att de skall få statliga bidrag.

Som utskottet redovisat i föregående avsnitt avser regeringen att tillsätta en utredning som skall ha i uppdrag att utvärdera jämställdhetspolitikens mål, inriktning, organisation och effektivitet. Utifrån utvärderingsresultaten skall utredningen identifiera vilket ansvar och åtagande som det offentliga i form av stat och kommun bör ha samt lämna förslag till den framtida organisationen och inriktningen på jämställdhetsarbetet. Enligt vad utskottet inhämtat kommer det arbetet även att innefatta frågan om en särskild myndighet för utvecklingen av kvinnors organisering.

Sammanfattningsvis kan utskottet i delar ansluta sig till den problembeskrivning som finns i motionerna A4, A258, A288, A302, A307, A335 och A371. Mycket återstår att göra på många områden. De brister som finns visar på nödvändigheten av att integrera ett jämställdhetsperspektiv i alla politikområden. Som framgått ovan, och som kommer att framgå av den fortsatta framställningen, pågår arbete på bred front, och olika förslag är att vänta. Utskottet ser inget skäl att föreslå något tillkännagivande med anledning av de nu behandlade motionerna. Motionerna A4 yrkande 3 (fp), A258 yrkande 12 (m), A288 (v), A302 yrkande 15 (c), A307 yrkandena 1 och 12 (fp), A335 (s) och A371 yrkandena 2 och 32 (kd) avstyrks därmed.

Mot bakgrund av vad Carina Ohlsson m.fl. (s) föreslår i motion A334 om ett sektorsövergripande ansvar för Jämställdhetsombudsmannen kan utskottet påminna om det uppdrag som Diskrimineringskommittén (N2002:6) har att göra en i det närmaste total översyn av den svenska lagstiftningen till skydd mot diskriminering. I detta uppdrag ingår också att överväga en samordning eller sammanslagning av några eller samtliga av ombudsmännen mot diskriminering, däribland JämO.

Utskottet, som inte vill föregripa det pågående arbetet, avstyrker motion A334 (s).

Utskottet delar Christina Axelssons och Börje Vestlunds (s) syn att jämställdhetsarbete inte skall begränsas till Sverige. Som framgår av skrivelsen pågår arbete inom EU med dessa frågor där Sverige deltar. Här kan som exempel nämnas ministerrådets arbete för jämställdhet genom projektet European Project on Equal Pay, vilket koordineras av JämO och med stöd av regeringen och den Europeiska kommissionen. Sverige har även tagit initiativ till inrättandet av ett European Gender Institute (EGI). Slutligen skall här också nämnas den form av parlamentariskt nätverksarbete som bedrivs genom Network of Parliamentary Committees for Equal Opportunities for Women and Men in the Parliaments of the EU Member States and the European Parliament (NCEO). Av det anförda framgår att Sverige redan är aktivt i EU:s jämställdhetsarbete. Något uttalande från riksdagens sida är därför inte påkallat. Motion A332 (s) avstyrks.

## Lika lön för lika och likvärdigt arbete

### Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt behandlar utskottet ett antal motionsyrkanden som tar upp olika frågor kring lönebildning m.m. ur ett jämställdhetsperspektiv. Samtliga motioner avstyrks i huvudsak med hänvisning till kommande utredningsarbete.

Jämför reservation 8 (m, fp, kd och c).

### Skrivelsen

Lika lön för lika och likvärdigt arbete är ett område som vid sidan av makt- och inflytande frågor alltid har varit prioriterat i den svenska jämställdhetspolitiken. Likafullt är kvinnors löner fortfarande betydligt lägre än mäns. Den viktigaste orsaken till skillnaderna i lön om man ser till hela arbetsmarknaden är att kvinnor och män arbetar inom olika delar av arbetsmarknaden. Kvinnor är överrepresenterade i offentlig sektor där så kallat kvinnoarbete inom vård och omsorg är särskilt lågavlönat.

I skrivelsen lämnas en redogörelse för utvecklingen inom lönebildningsområdet.

Regeringen anger att den under mandatperioden kommer att låta se över och utvärdera jämställdhetslagen. Om så krävs, är regeringen beredd att skärpa lagen ytterligare. För att motverka könsrelaterade löneskillnader kommer regeringen också att genomföra en nationell handlingsplan som omfattar hela arbetsmarknaden. Det är viktigt att en sådan plan uppmärksammar både så kallade horisontella och vertikala skillnader, dvs. löneskillnader som beror på att kvinnor och män finns inom olika sektorer av arbetsmarknaden och att mäns arbete värderas högre än kvinnors arbete.

### Motionerna

*Folkpartiet* tar i motionerna A4 och A307 upp frågan om lika lön för lika och likvärdigt arbete. Kvinnor tjänar i genomsnitt 82 % av vad männen gör och löneskillnaderna har inte minskat. En av huvudorsakerna till detta är den könsuppdelade arbetsmarknaden. Kvinnor återfinns företrädesvis inom offentlig sektor medan män främst finns inom privat sektor. En av anledningarna till att män tjänar mer är att de genom att vara verksamma i den privata sektorn har fler arbetsgivare att välja mellan. Det beror också på att det finns en lönesammanpressning i kvinnoyrkena, att många kvinnoyrken är lågstatusyrken och att den offentliga sektorn erbjuder små möjligheter att göra karriär. För att uppnå mer jämställda löner krävs två viktiga förändringar: fler kvinnor på ledande befattningar och att de offentliga monopolerna bryts så att det kan skapas en allmän press uppåt på lönerna inom de kvinnodominerade yrkena inom skola, vård och omsorg (yrk. 5 resp. yrk. 4, 8 och 9).

För att undanröja orsakerna till löneskillnaderna behövs en radikal plan enligt Folkpartiet. Partiet har i linje med detta lagt fram ett fempunktsprogram som förutom den nyss nämnda konkurrensutsättningen av den offentliga sektorn bl.a. tar upp sänkt skatt på hushållsnära tjänster samt en storsatsning på fler småföretag och särskilda åtgärder för att främja kvinnligt företagande (A4 yrk. 6 och 7).

Om de offentliga monopolen bryts blir det fler arbetsgivare som kan öka möjligheterna för anställda att påverka såväl lön som arbetsvillkor och arbetstid. Ett ökat inflytande i och över arbetslivet för den enskilde utgör enligt Folkpartiet dessutom grunden till frihet inom övriga delar av livet (A307 yrk. 3).

I motion A371 anför *Kristdemokraterna* att svenska kvinnors förvärvsfrekvens ligger bland de högsta i världen. Trots detta har vi en i ett europeiskt perspektiv mycket könssegregerad arbetsmarknad. Den offentliga sektorn, som i huvudsak är kvinnors arbetsmarknad, har dock blivit en kvinnofälla. Kvinnors möjligheter till karriär och löneutveckling har begränsats, eftersom det inte funnits flera arbetsgivare att välja mellan. Partiet ser positivt på mångfald, såväl ur brukarens som ur arbetstagarens synvinkel och är övertygat om att det krävs ökad konkurrens inom offentlig sektor, särskilt inom vård- och omsorgssektorn, för att främja kvinnors arbetsmarknad (yrk. 10).

*Centerpartiet* påtalar i motion A302 att Sverige inte kommit tillräta med löneklyftan. Att kvinnor tjänar mindre än män leder till skillnader i konsumtionsförmåga och till bristande jämställdhet i familjelivet. Rättvisa löner är en nyckelfråga, men arbetet för detta visar inga entydiga framgångar. Den segregerade arbetsmarknaden bidrar ytterligare till löneklyftan mellan män och kvinnor. Med större konkurrens inom exempelvis vårdsektorn skapas det alternativa arbetsmarknader för personalen, mestadels kvinnor, vilket kan leda till en rättvisare lönesättning. Det krävs nu flera steg för att bredda kvinnornas arbetsmarknad genom möjlighet för de anställda att överta offentlig verksamhet och genom att förbättra möjligheterna att få F-skattsedel. Det är också viktigt att de s.k. mjuka yrkena uppvärderas. Regeringen bör utforma en långsiktig plan för detta (yrk. 10 och 11).

Förutom att kvinnor tjänar mindre än män missgynnas kvinnor även när det gäller tillgång till löneförmåner, t.ex. tjänstebil. Regeringen bör därför återkomma med ett förslag som förbättrar kvinnors möjligheter att ta del av löneförmåner (yrk. 13).

*Karin Pilsäter (fp)* konstaterar i motion A293 att den formella jämställdheten är avskaffad. En mycket lång rad lagar, regler och förmåner är i stället införda för att ge jämställda villkor. Ändå står det på de flesta områden numera nära nog still. Det är som om det ligger glastak, inte bara över näringsliv och arbetsmarknad utan också över politik och familjeliv. Därför bör det genomföras en ny löneskillnadsutredning för att på nytt kartlägga och analysera löneskillnaderna mellan kvinnor och män (yrk. 1). Det finns också behov av att utarbeta en handlingsplan mot orättvisa löner som innehåller ytterligare

verktyg för relativlöneförskjutning, brytande av yrkes- och arbetsgivarsegregation och moderna redskap för att kombinera förvärvsarbete med familj (yrk. 2).

### **Några utgångspunkter för frågan om löneskillnader mellan kvinnor och män**

Kvinnor och män har i stort sett lika stort arbetsutbud, även om deltidsarbete är mer utbrett bland kvinnor. Kvinnors lön och inkomst från företagande motsvarar 63 % av mäns lön och inkomster. Merparten av de skattepliktiga ersättningarna fungerar som kompensation för utebliven inkomst vid föräldraledighet, ohälsa eller arbetslöshet. Flertalet av ersättningarna är inkomstrelaterade. Huvuddelen av de skattepliktiga ersättningarna utnyttjas i högre grad av kvinnor. De skattepliktiga ersättningarna medför därför att kvinnors inkomstandel ökar till 68 % av männens inkomst.

Ytterligare utjämning sker genom skatterna som gör att kvinnors andel blir 71 % av männens inkomst efter skatt. Även familjestöden bidrar till omfördelningen, bl.a. till följd av att barnen vid separationer oftare bor hos mamman. Kvinnors lägre inkomst kan också göra att ensamstående kvinnor oftare har rätt till inkomstprövade bidrag. Sedan hänsyn tagits till den omfördelning som sker via transfereringar, skatter och familjestöd ökar kvinnornas andel av inkomsten till 76 %.

I begreppet *inkomst* ingår förutom inkomst av arbete bl.a. kapitalinkomster och transfereringar som bostadsbidrag, föräldrapenning och studiemedel. Inkomsten påverkas av om en person arbetar hel- eller deltid, övertid eller är frånvarande från arbetet. Oftast redovisas inkomsten i form av årsinkomst.

I den ekonomiska statistiken syns bara den del av arbetet som utförs på marknaden. Tiden som hushållen lägger ned på produktiva aktiviteter utanför marknaden kan skattas med hjälp av data från SCB:s tidsanvändningsundersökning. Det *obetalda arbetet* är i arbetstimmar räknat av ungefär samma omfattning som det betalda arbetet.

Inkomst är ett vidare begrepp än lön. Med *lön* avses i den officiella statistiken den ersättning som en person får för utfört arbete. Den uttrycks för en given tidsenhet. För att underlätta jämförelse räknas tim- och deltidslöner om till heltidslön. I den officiella statistiken inkluderar månadslönebegreppet förutom fast lön även fasta lönetillägg och ett stort antal rörliga lönetillägg.

I statistiska sammanhang utgörs löneskillnader av skillnaden mellan kvinnors och mäns löner baserat på genomsnittslöner. Skillnaderna brukar uttryckas som kvinnors lön i procent av mäns.

Det finns många förklaringar till skillnaden i genomsnittlig lön mellan män och kvinnor. Dit hör kvinnors och mäns olika fördelning efter ålder, utbildningsnivå och yrke. Genom s.k. standardvägning – en statistisk metod för att korrigera t.ex. för skillnad i genomsnittsålder i grupper som jämförs – beaktar man sådana faktorer som är lätta att mäta och också enkla att förstå. Det finns även andra omständigheter – vid sidan av individuella förutsätt-

ningar och prestationer – som kan påverka lönesättningen såsom civilstånd, föräldraskap, antal barn och deras ålder. Sådana faktorer ingår inte i den ordinarie lönestatistiken. I den beaktas inte heller faktorer som uttag av föräldraledighet.

Stora löneskillnader mellan kvinnor och män finns i yrkesgrupper med stor andel män och i grupper med relativt höga lönenivåer och stor lönespridning. Där löneskillnaden är stor mellan kvinnor och män inom en yrkesgrupp minskar denna då uppdelning sker på undergrupper.

Den officiella lönestatistiken medger bara jämförelser mellan lika arbete, inte likvärdiga arbeten.

Med *lika arbete* brukar i *lönestatistiska sammanhang* avses arbeten som har samma klassificering enligt yrkesklassificeringen, standard för svensk yrkesklassificering, SSYK. Då avses i första hand yrken som anges på tresiffernivå. På den nivån kan drygt 110 yrkesgrupper urskiljas. Varje yrke kan även beskrivas med hjälp av fyra siffror. På den nivån finns drygt 350 yrken.

I den officiella lönestatistiken har den mest detaljerade redovisningen av löner hittills skett på den tresiffriga yrkesgruppsnivån. För dem som är anställda inom kommuner och landsting eller inom landstingsägda bolag finns i underlaget för statistiken även information på den fysisiffriga nivån. Ju finare uppdelning på yrken som kan göras, desto mindre blir kvar av löneskillnaderna mellan kvinnor och män.

Som nyss sagts medger den officiella lönestatistiken bara jämförelser mellan arbeten som är *lika* enligt yrkesklassificeringen. EG-rätten och den svenska jämställdhetslagen täcker emellertid även in *likvärdiga* arbeten.

Vad som avses med *de juridiska begreppen lika och likvärdigt arbete* preciseras i jämställdhetslagen och dess förarbeten. Det juridiska begreppet lika arbete behöver inte ha samma innebörd som det begrepp som används i statistiska sammanhang. Detsamma gäller begreppet lön. Jämställdhetslagens lönebegrepp hämtar sitt innehåll från EG-rätten, lagens förarbeten och rättspraxis.

Principen om lika lön för kvinnor och män grundas på artikel 141.1 i EG-fördraget. Diskriminerande avtal strider mot gemenskapsrätten och kan ogiltigförklaras av nationella domstolar. Lönesättning är alltså en fråga som inte enbart berör de avtalsslutande parterna. Uttryckt på annat sätt är löneskillnader mellan kvinnor och män inte enbart en förhandlingsfråga utan också en rättslig fråga. Jämställdhetslagen begränsar sig i princip till förhållandena hos en och samma arbetsgivare.

Jämställdhetslagen, som utgår från EG-rätten, bygger på de juridiska begreppen *direkt diskriminering* och *indirekt diskriminering*. Osakliga löneskillnader som har samband med kön, direkt diskriminering, eller innebär indirekt diskriminering kan föranleda skadestånd. Sedan 2002 innehåller lagen även regler om *kartläggning och analys av lönebestämmelser och löneskillnader* mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete. En bedömning skall göras om löneskillnaderna har direkt eller indirekt sam-

band med kön. Arbetsgivaren skall varje år upprätta en *handlingsplan för jämställda löner*. De lönejusteringar som behövs skall genomföras så snart som möjligt eller i varje fall inom tre år.

För att beskriva och analysera förhållandena på arbetsmarknaden används olika diskrimineringsbegrepp. *Fördelningsdiskriminering* ger en beskrivning av att kvinnor och män, trots samma möjligheter, arbetar inom olika yrken på grund av att det sker en positiv diskriminering av män vid anställning och befordran. *Värdediskriminering* innebär att arbete som utförs av kvinnor är kulturellt nedvärderade, vilket leder till lägre löner i kvinnodominerade yrken. Med *statistisk diskriminering* avses det förhållandet att kvinnor förväntas föda barn och vara föräldralediga, vilket leder till att det ses som mer riskfyllt att anställa kvinnlig arbetskraft. En annan term är *befattningsdiskriminering*, som används för att beskriva förhållandet att kvinnor i lägre grad än män har höga befattningar, vilket i sin tur medför att deras löner blir lägre.

### Några statistiska bakgrundsuppgifter

Den 21 oktober 2003 höll utskottet en hearing om löneskillnader mellan kvinnor och män på den svenska arbetsmarknaden (se bilaga 2). Vid denna hearing presenterade utredaren Lena Johansson från Statistiska centralbyrån (SCB) statistik för 2002 med anknytning till detta tema. Av de uppgifter som redovisades vill utskottet nämna följande.

Kvinnor och män finns inom olika sektorer på den svenska arbetsmarknaden. År 2002 arbetade 50 % av kvinnorna inom den offentliga sektorn och 50 % inom den privata. För männen var motsvarande andel 18 % respektive 82 %.

Av de som är anställda i staten är det en närapå jämn procentuell fördelning. 6 % av kvinnorna och 6 % av männen arbetar inom denna sektor. Detta ger en könsfördelning på 48 % kvinnor och 52 % män. 34 % av kvinnorna och 9 % av männen arbetar inom den kommunala sektorn, vilket ger en könsfördelning på 79 % kvinnor och 21 % män. I landstingen är 10 % av kvinnorna och 3 % av männen sysselsatta, vilket ger en fördelning mellan könen på 80 % kvinnor och 20 % män.

Kvinnorna har 83 % av männens löner. Om resultaten standardvägs med hänsyn till ålder och utbildning är andelen fortfarande 83 %. Om även sektorer, arbetstid och yrkesgrupp vägs in uppgår kvinnors lön till 92 % av männens.

Inom offentlig sektor uppgår kvinnors lön till 82 % av männens (standardvägt 90). Bland de kommunalt anställda är förhållandet 90 (95), bland anställda i landsting 71 (98) och i staten 84 (92). I privat sektor uppgår kvinnors lön till 85 % av männens (uppgift om standardvägd siffra saknas).



Skillnader i lön kan också jämföras inom olika kategorier av arbetstagare. Bland arbetare har kvinnor 91 % av männens löner utan standardvägning, med standardvägning är siffran 93 %. För tjänstemännen är motsvarande siffror 77 respektive 87 %. Om båda grupperna läggs samman uppgår kvinnors lön till 87 % av männens utan standardvägning och 91 % med.

Av SCB:s statistik framgår också att lönespridningen inom respektive yrkeskategori i allmänhet är mindre för kvinnor än för män.

### Utskottets ställningstagande

Utskottet kan bara konstatera att löneskillnaderna mellan kvinnor och män består trots att frågan under lång tid haft hög politisk prioritet. Frågan var t.ex. en av de två frågor som statsministern lyfte fram på jämställdhetsområdet i regeringsförklaringen tidigare i år. Enkelt uttryckt kan problemet med ojämsställda löner sägas vara tudelat. Det ena är att kvinnor och män skall få lika lön för lika eller likvärdigt arbete, dvs. det som jämställdhetslagen föreskriver och som JämO följer upp. Det andra handlar om att kvinnor och män är separerade på arbetsmarknaden på grund av dess struktur och sätt att fungera.

Osakliga löneskillnader som beror på kön är att betrakta som diskriminering och strider mot jämställdhetslagen. Efter de ändringar som trädde i kraft den 1 januari 2001 (prop. 1999/2000:143, bet. 2000/01:AU3) kräver lagen att arbetsgivaren bl.a. skall kartlägga och analysera bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren. Syftet med kartläggningen och analysen är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män. Skillnader som i det sammanhanget upptäcks skall åtgärdas inom tre år. Lagen har emellertid en begränsad räckvidd, då den är ett instrument för att analysera och åtgärda löneskillnader på företagsnivå/myndighetsnivå. Lagen ger därmed inte grund för att förändra de stora, strukturella löneskillnader som finns mellan kvinnodominerade yrkesgrupper i den offentliga sektorn och mansdominerade grupper i den privata sektorn. I den nyssnämnda propositionen utlovade regeringen en *uppföljning av ändringarna i jämställdhetslagen*.

I skrivelsen anger regeringen att den, om så krävs, är beredd att skärpa lagen ytterligare. En nationell handlingsplan för att avskaffa könsdiskriminerande löneskillnader skall därför tas fram under mandatperioden.

Vid den hearing (se bilaga 2) som utskottet höll den 21 oktober 2003 var både JämO, Claes Borgström, och Medlingsinstitutets generaldirektör, Anders Lindström, av den meningen att en utvärdering av ändringarna i jämställdhetslagen lämpligen bör anstå, i vart fall till dess att de pågående eller kommande avtalsrörelserna har slutförts och effekten av dessa kan bedömas. De löneavtal som för närvarande är i kraft träffades så kort inpå ändringarna i

jämställdhetslagen att de inte fick något reellt genomslag. Utskottet delar denna bedömning och noterar samtidigt att regeringen i skrivelsen angett att utvärderingen bör ske någon gång under mandatperioden.

Här kan också nämnas att Medlingsinstitutet i regleringsbrevet för 2003 fick i uppdrag av regeringen att vid sina överläggningar med arbetsmarknadens parter om pågående och kommande avtalsförhandlingar fästa uppmärksamhet på vikten av att de centrala kollektivavtalen konstrueras så, att avtalen främjar de lokala parternas arbete med lönefrågor ur ett jämställdhetsperspektiv. Medlingsinstitutet skall samråda med JämO i samband med genomförandet av uppdraget. Uppdraget skall avrapporteras till regeringen i december 2003.

För att öka kunskapen om varför könssegregeringen på arbetsmarknaden består och var hindren för ökad integrering finns har regeringen tillsatt en utredning, *Utredningen om den könssegregerade svenska arbetsmarknaden* (dir. 2003:18). Utredaren skall i första hand dels analysera vad som påverkar kvinnors och mäns yrkesval, vad det är som påverkar kvinnors och mäns karriärvägar i förvärvslivet och vilka faktorer som styr att könssegregering finns på arbetsplatser, dels undersöka om personer av det kön som är starkt underrepresenterat på en sektor av arbetsmarknaden är mer benägna att yrkesväxla och vilka faktorer som i så fall styr detta.

Utredaren skall också bl.a. lämna en översiktlig redogörelse för de mer betydande åtgärder som har genomförts under senare tid för att bryta könssegregeringen på arbetsmarknaden och översiktligt analysera de effekter åtgärderna har haft. Utredaren skall även granska hur könssegregeringen på den svenska arbetsmarknaden förändrades under 1990-talet samt belysa hur den könssegregerade arbetsmarknaden påverkar invandrade kvinnors och mäns ställning och deltagande i arbetslivet.

*Utskottet* kan hålla med motionärerna om att det krävs en allmän press uppåt på de kvinnodominerade yrkena inom skola, vård och omsorg. Statuserna för dessa yrken måste höjas. Utskottet kan också hålla med dem om att det är många faktorer som styr löneutvecklingen och instämma i deras beskrivning av vad löneklyftorna leder till.

Vad gäller frågan om att en konkurrensutsättning och ett *brytande av de s.k. offentliga monopolerna* skulle vara en lämplig väg mot mer jämställda löner har utskottet avstyrkt motsvarande yrkanden vid ett flertal tidigare tillfällen (se t.ex. bet. 2002/03:AU3). Utskottet har vid dessa tillfällen bl.a. uttalat att det i stället handlar om att ge parterna verktyg för att i förhandlingar och avtal åstadkomma mer jämställda löner, vilket har skett genom de nya reglerna om lönekartläggning och löneanalys i jämställdhetslagen.

I fråga om de synpunkter som Centerpartiet för fram angående möjligheterna att ta del av löneförmåner har utskottet svårt att se vad riksdagen skulle kunna göra för att underlätta för kvinnor att ta del av sådana. Enligt utskottet är det en fråga som måste lösas mellan parterna. Utskottet vill dock framhålla att de i föregående stycke nämnda reglerna om lönekartläggning och löneanalys även är tänkta att synliggöra skillnader i fråga om löneförmåner.

Sammanfattningsvis kan utskottet konstatera att det pågår arbete med att sprida metoder och verktyg för att åstadkomma mer jämställda löner. Bakomliggande faktorer, som den könssegregerade arbetsmarknaden, analyseras. Effekterna av ändringarna i jämställdhetslagen kommer att utvärderas om ytterligare någon tid. Regeringen kommer också att ta fram en handlingsplan mot ojämställda löner. Utskottet kan därför inte se att det finns anledning för riksdagen att nu ta några initiativ på området. Motionerna A4 yrkandena 5–7 (fp), A293 (fp), A302 yrkandena 10, 11 och 13 (c), A307 yrkandena 3, 4, 8 och 9 (fp) samt A371 yrkande 10 (kd) avstyrks.

## Mäns våld mot kvinnor, prostitution och handel med kvinnor för sexuella ändamål

### Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt behandlas motioner som bl.a. tar upp frågor om mäns våld mot kvinnor och s.k. hedersvåld. Utskottet redovisar uppgifter om det arbete som pågår för att motverka våld mot kvinnor och konstaterar att frågan är prioriterad i politiken. Motionerna avstyrks bl.a. med hänvisning till pågående projekt.

Jämför reservationerna 9 (fp), 10 (v) och 11 (c).

### Skrivelsen

Mäns våld mot kvinnor är ett allvarligt samhällsproblem. Det utgör ett hinder för den enskilda kvinnans rättstrygghet och är samtidigt ett hinder för den fortsatta utvecklingen mot jämställdhet mellan kvinnor och män.

I skrivelsen konstaterar regeringen att mycket har hänt sedan Kvinno-våldskommissionen tillsattes 1993 med uppdrag att ur ett kvinnoperspektiv göra en översyn av frågor som rör mäns våld mot kvinnor och föreslå åtgärder för att motverka sådant våld. Kvinno-våldskommissionens arbete resulterade i propositionen Kvinnofrid som godkändes av riksdagen 1998. I skrivelsen lämnas en redogörelse för det arbete som därefter har vidtagits för att motverka mäns våld mot kvinnor.

Regeringen anger att bl.a. kvinnofridsreformens omfattande åtgärdsprogram kommer att följas upp i det fortsatta arbetet. En utredare kommer att få i uppdrag att utvärdera de olika myndighetsuppdragen ur ett könsmaktsperspektiv för att ta reda på vilken effekt reformen fått för de utsatta kvinnorna. Samtidigt kommer en utredare att tillkallas för att utreda en ombildning av Rikskvinnocentrum till ett nationellt institut. En interdepartemental arbetsgrupp har också tillsatts för att arbeta med frågor om s.k. hedersvåld.

Den 1 juli 2002 infördes ett nytt brott – människohandel för sexuella ändamål – i brottsbalken. Straffbestämmelsen utgör ett bättre verktyg för polis och åklagare i både det nationella och internationella arbetet mot handel med människor. Brottet bidrar också till att bättre synliggöra fenomenet handel med människor.

Ett arbete pågår också med att utarbeta ett förslag till en nationell handlingsplan för det fortsatta arbetet med att bekämpa prostitution och handel med människor, särskilt kvinnor och barn. Regeringen överväger samtidigt förslag om att utvidga kriminaliseringen av handel med människor för sexuella ändamål.

Arbetet mot mäns våld mot kvinnor är en viktig fråga för Sverige även i internationella sammanhang.

### **Motionerna**

*Folkpartiet* tar i motion A4 (yrk. 9) upp frågan om våld mot kvinnor. Partiet slår fast att våld mot kvinnor är ett ytterst allvarligt brott och föreslår en rad olika åtgärder. Bland annat bör det införas en försöksverksamhet med intensivövervakning med elektronisk kontroll av män som inte kan förmås att respektera ett utfärdat besöksförbud. Kommunerna borde ta fram en handlingsplan för hur våldsutsatta kvinnor skall hjälpas. Enligt nuvarande uppdelning betraktas våld mot kvinnor av svensk härkomst som ett justitieärende medan ansvaret för våld mot kvinnor med annan etnisk bakgrund ligger på integrationsministern. Denna uppdelning är inte bra. Att särskilja våldet mot invandrargrupper bidrar till att skapa gränser i samhället och ett ”dubbelt” utanförskap. Ansvaret att bekämpa våld mot kvinnor bör därför alltid åligga justitieministern.

Frågan om jämställdhetspolitikens ansvar för invandrade kvinnor och män tas upp av *Vänsterpartiet* i motion A280. Där anförs att jämställdheten har blivit ett verktyg som används alltmer för att förklara skillnader i beteendemönster mellan personer med utländsk bakgrund och svenskar. Detta gäller inte minst när man försöker förklara det s.k. hedersrelaterade våldet. Det icke-svenska och icke-jämställda kulturella bagaget har härmed kommit att bli det som främst förklarar kvinnoförtryck och det som benämns patriarkalisk kontroll. Genom den kunskap som finns om det strukturella, sexualiserade våldet bör vi kunna se och hantera skillnader utan att fastna i stereotyper och stigmatiserande bilder av kvinnor och män. En aktiv integrations- och jämställdhetspolitik är två viktiga verktyg i arbetet för att montera ned förtryckande strukturer. Dessa verktyg måste i mycket större utsträckning aktivt samagera. Av den orsaken bör regeringen i det fortsatta arbetet med s.k. hedersrelaterat våld och frågor som anknyter till detta ta i beaktande att det är jämställdhetspolitiken som har det främsta ansvaret.

I motion A302 anser *Centerpartiet* att JämO bör få ett särskilt uppdrag att granska försäkringsbolagens försäkringsvillkor i de delar där det berör våld mot kvinnor (yrk. 18).

## Utskottets ställningstagande

Utskottet kan inledningsvis notera att det under den allmänna motionstiden har väckts motioner som rör liknande frågor och som kommer att behandlas av andra utskott.

Mäns våld mot kvinnor är det mest extrema uttrycket för den obalans som råder i maktförhållandet mellan kvinnor och män. Misshandel och sexuella övergrepp mot kvinnor är till stor del en form av dold maktutövning som sker i hemmen mellan personer som står varandra nära. Våldet förekommer i alla samhällsklasser och yrkesgrupper och riktar sig mot alla kvinnor.

År 1998 inleddes ett omfattande arbete med att på olika sätt verka för att minska mäns våld mot kvinnor. Startpunkten var den s.k. Kvinnofredsreformen som innehöll en rad åtgärder både i form av ny lagstiftning, olika former av myndighetsuppdrag och satsningar på information m.m.

Den senaste lagändringen i syfte att motverka våld i nära relationer trädde i kraft i september i år och avser besöksförbudslagen. I samband med att justitieutskottet i maj 2003 behandlade dessa lagändringar hade utskottet också uppe yrkanden, motsvarande det som Folkpartiet nu för fram, om att det skall införas möjligheter till elektronisk övervakning av besöksförbud (bet. 2002/03:JuU17). Justitieutskottet avstyrkte då yrkandet bl.a. med hänvisning till att tekniken på området inte är tillräckligt utvecklad. Arbetsmarknadsutskottet har inte anledning att göra någon annan bedömning.

Under senare år har våld och hot mot flickor och kvinnor som tillhör olika etniska och religiösa grupper uppmärksamrats alltmer. Som framhålls av både Folkpartiet och Vänsterpartiet spelar såväl integrations- som jämställdhetspolitiken en viktig roll för att motverka denna typ av våld.

Med anledning av de synpunkter som Vänsterpartiet för fram om att jämställdhetspolitiken skall ha det främsta ansvaret vill utskottet påminna om det mycket omfattande arbete som genomförts inom ramen för Kvinnofredsreformen, och som avser alla former av våld mot kvinnor oavsett etnisk, social, religiös eller annan tillhörighet. Det är därför mycket positivt att regeringen nyligen har beslutat tillkalla en utredare med uppdrag att utvärdera dessa uppdrag ur ett könsmaktsperspektiv (dir. 2003:112). Utredaren skall göra en samlad analys av eventuella hinder och strukturer som motverkar ett könsmedvetet arbete på de områden som dessa uppdrag gällde.

Utskottet vill dessutom understryka att arbetet med att motverka kvinnovåld inte i första hand handlar om lagstiftning utan till stor del om att sprida och påverka attityder. Som exempel på sådant arbete kan nämnas det initiativ som Socialstyrelsen tog under 2002 till en formaliserad myndighetssamverkan, *Nationell myndighetssamverkan för kvinnofrid*. I denna ingår förutom Socialstyrelsen bl.a. Rikspolisstyrelsen, Brottsförebyggande rådet, Brottsförmyndigheten, Ungdomsstyrelsen, Riksåklagaren, Integrationsverket och JämO. Inom ramen för samverkan har det skapats en s.k. kvinnofridsportal, som är ett faktacentrum på Internet med information om mäns våld mot

kvinnor. Portalen vänder sig till alla de poliser, åklagare, sjuksköterskor, läkare, socialarbetare m.fl. yrkesgrupper som möter kvinnor som utsatts för mäns våld.

Här kan också påminnas om det *Nationella råd för kvinnofrid* (N2000/4532/JÄM) som regeringen inrättade i maj 2000 i syfte att stärka arbetet mot mäns våld mot kvinnor och för att fånga upp områden som inte omfattats av Kvinnofridspropositionen. Rådet har haft i uppgift att koncentrera sig bl.a. på insatser för män som misshandlar kvinnor och på våld mot invandrade kvinnor. Rådet har också haft till uppgift att sprida erfarenheter om dessa frågor och synliggöra forskning gällande våld i nära relationer. Rådet lämnade sin slutrapport – Råd för Kvinnofrid – till regeringen den 13 juni 2003. Bland de skrifter som rådet har givit ut kan nämnas *Vi skulle inte bli svenskar. Vi skulle lyda – om våld mot kvinnor och flickor från andra kulturer än den svenska*.

Även om det allmänna arbetet mot kvinnovåld är av stor betydelse är utskottet övertygat att det dessutom krävs särskilda insatser för att ge stöd och hjälp till de flickor och kvinnor som är utsatta för s.k. hedersrelaterat våld. Dessa flickors och unga kvinnors vardag präglas av ofrihet, tvång, hot och våld. Det kan röra sig om allt från extrem kontroll från anhöriga och att de lovas bort för giftermål till att de hindras att leva som andra ungdomar. De blir extra utsatta då den närmaste familjen och släkten ofta tar parti mot dem.

För att öka skyddet för dessa kvinnor har regeringen initierat en rad insatser som berör t.ex. skola, omsorg, polis och socialtjänst och som huvudsakligen är inriktade på förebyggande arbete och ett bättre skydd av individen.

Vad gäller Folkpartiets önskemål om kommunala handlingsplaner för skyddat boende för utsatta kvinnor vill utskottet understryka att detta i första hand är en uppgift för kommunerna.

Regeringen har dock satt i gång ett allmänt arbete för att de fortsatta insatserna som berör dessa frågor skall bli mer konkreta och drivas både på statlig, regional och kommunal nivå. Till exempel fick länsstyrelserna i storstadslänen 2002 2 miljoner kronor för en kartläggning av behoven av skyddat boende och för att samordna kommunernas insatser på området. För andra halvåret 2003 har regeringen avsatt 20 miljoner till arbetet med skyddat boende m.m., och ytterligare 100 miljoner kronor har avsatts för perioden 2004–2006.

Kvinnojourerna spelar också en viktig roll för dessa grupper. År 2002 fick Socialstyrelsen 7 miljoner kronor extra för att bl.a. utveckla kvinnojourernas verksamhet för flickor och kvinnor med utländsk bakgrund. I budgetpropositionen för 2004 föreslår regeringen att ytterligare 9 miljoner kronor skall gå till kvinno- och mansjourernas verksamhet.

Regeringen kommer också att tillsätta en utredare med uppdrag att utreda en ombildning av Rikskvinnocentrum till ett nationellt institut. Inom ramen för denna utredning skall även frågan om en nationell kristelefon ingå.

Utöver detta vidtas en rad informations- och utbildningsåtgärder.

Vad gäller Folkpartiets synpunkt om ansvarsfördelningen inom regeringen för vissa av dessa frågor vill utskottet påminna om att det inte ankommer på riksdagen att avgöra den saken. Utskottet vill dock erinra om vad som anförts ovan i avsnittet Inriktningen av jämställdhetspolitiken om jämställdhetsintegrering, dvs. att jämställdhetsaspekterna skall beaktas i alla politiska överväganden inom alla politikområden.

Sammantaget innebär det anförda att utskottet inte anser att det finns anledning för riksdagen att göra något tillkännagivande med anledning av motionerna A4 yrkande 9 (fp) och A280 (v) som därför avstyrks.

Avslutningsvis tar utskottet upp Centerpartiets önskemål i motion A302 om att JämO bör få ett särskilt uppdrag att granska försäkringsbolagens försäkringsvillkor i de delar som de berör våld mot kvinnor. Utskottet anser inte att det bör ankomma på riksdagen att uttala sig om JämO bör få ett sådant uppdrag. Motion A302 yrkande 18 (c) avstyrks därför.

## Män och jämställdhet

### Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt behandlas motioner som gäller föräldraförsäkringen, mansrollen och fördelningen av det obetalda hemarbetet. Utskottet redovisar vissa uppgifter om tidsanvändning hos kvinnor och män. Utskottet konstaterar att frågan om männens roll i jämställdhetsarbetet är prioriterad i politiken. Motionerna avstyrks bl.a. med hänvisning till pågående projekt.

Jämför reservation 12 (kd).

### Skrivelsen

Jämställdhet handlar om att *kvinnor och män* skall inneha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter. Det innebär att män likaväl som kvinnor skall delta i jämställdhetsarbetet och att arbetet handlar om att förändra villkoren för både kvinnor och män.

Tidigare arbete med män och jämställdhet har varit inriktat på att söka efter och möjligen förändra värderingar och attityder hos den enskilde mannen. Senare, när forskningen om kvinnors och mäns maktrelation, den s.k. genusforskningen, vuxit sig allt starkare har också detta perspektiv utvecklats i jämställdhetspolitiken.

I skrivelsen lämnar regeringen en redovisning av de insatser som har gjorts sedan 1999.

Regeringen konstaterar att män alltid har varit normen. Längre var jämställdhetsarbetet i mångt och mycket enbart en fråga för det kön som varit underordnat i könsmaktssystemet, dvs. kvinnan. Med män och jämställdhet

som ett prioriterat område i jämställdhetspolitiken, vill regeringen sätta fokus på att män skall inse att dessa förhållanden stadfäster ett odemokratiskt system som drabbar alla människor.

Det är med denna utgångspunkt som regeringen avser att arbeta vidare med dessa frågor och verka för att problematiken kring maskulinitet samt män och våld också förs fram i internationella forum.

### **Motioner**

I motion A371 konstaterar *Kristdemokraterna* att få pappor är hemma längre tid med sina barn än den lagstadgade pappamånaden. En jämnare fördelning skulle ge många positiva effekter för familjestabiliteten och jämställdheten och leda till en förbättrad kontakt mellan papporna och deras barn. Det bör dock inte ske genom lagstiftning om ytterligare pappamånader, eftersom målet skall vara att pappor väljer att vara hemma med sina barn, inte tvingas till det. Statistiken visar att uttaget av pappaledighet varierar över landet. Därför bör studier göras av det varierande uttaget för att identifiera vilka faktorer som stimulerar ett ökat uttag (yrk. 19).

I motion Sf404 (yrk. 15) tar *Kristdemokraterna* upp frågan om att uppvärdera det obetalda hemarbetet.

I en motion Ju478 tar *Miljöpartiet* upp frågan om mansrollen i jämställdhetsarbetet och pekar på att män liksom kvinnor underställs föreskrivna normer om hur de skall bete sig som man respektive kvinna. Av det skälet är det viktigt att männens roll undersöks, analyseras och förändras. Detta sker lämpligen i en tvärpolitisk utredning med uppdrag att analysera den nya mansrollen och hur den skall föras ut till allmänheten (yrk. 12). För att hålla frågan om mansrollens konsekvenser inom samhällets alla områden levande bör regeringen låta anordna bl.a. nationella konferenser i frågan (yrk. 14).

### **Utskottets ställningstagande**

Det gällande målet för den övergripande jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män skall ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom livets alla områden. Detta innebär en jämn fördelning av makt och inflytande, samma möjligheter till ekonomiskt oberoende, lika villkor och förutsättningar i fråga om företagande, arbete, arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet. Det innebär också lika tillgång till utbildning och möjligheter till utveckling av personliga ambitioner, intressen och talanger, delat ansvar för hem och barn samt frihet från könsrelaterat våld.

Under lång tid var jämställdhet en fråga som nästan enbart engagerade kvinnor. Männens saknades mer eller mindre i arbetet. För att de ovan angivna målen skall kunna förverkligas krävs emellertid att såväl kvinnor som män tar en aktiv roll i det nödvändiga förändringsarbetet.



Det är av den anledningen som frågan om männens roll i jämställdhetsarbetet under flera år har varit en prioriterad fråga i svensk politik. En rad olika insatser har också gjorts. Som exempel kan nämnas projektet Män och jämställdhet som startade 1999. Syftet med projektet har varit att öka kunskaperna om vilka hinder som finns och vilka ytterligare insatser som behövs för att öka mäns deltagande i jämställdhetsarbetet. En referensgrupp med representanter för bl.a. politiska partier, arbetsmarknadens parter och forskarvärlden har varit knuten till projektet. En slutrapport av Tomas Wetterberg, Vill man ha jämställdhet?, lämnades i april 2002. I projektet har man försökt finna svaren på varför så få män deltar i jämställdhetsarbetet, varför så få män söker sig till yrken som i dag är kvinnodominerade och varför män tar ut så lite föräldraledighet. I rapporten söker man också svaren på varför det fortfarande är många män som misshandlar den kvinna de lever med. Den innehåller en rad förslag till åtgärder på en mängd områden, bl.a. utvidgad föräldrautbildning på mödravårdscentraler/familjecentraler, utvidgat antal pappadagar, förlängd föräldrapenning och insatser riktade mot män som misshandlar kvinnor.

Här kan också nämnas att Nordiska ministerrådet som ett av tre teman för det nordiska jämställdhetsarbetet 2001–2005 har valt Män och jämställdhet. Under åren 2001 och 2002 initierade Nordiska ministerrådet en inventering av nordisk mansforskning, och förslag finns om att skapa ett gemensamt forskningsprogram om män och jämställdhet. Av Nordiska rådets handlingsplan för det nordiska jämställdhetssamarbetet 2003 anges att planeringen av forskningsprogrammet *Den nordiska mannen?* går vidare under 2003.

Som framgår av det ovan anförda är *männens roll i jämställdhetsarbetet* en prioriterad fråga i politiken. Ett fortlöpande arbete med att utveckla området pågår. Utskottet anser inte att det är påkallat med några ytterligare åtgärder med anledning av motionen. Motion Ju478 yrkandena 12 och 14 (mp) avstyrks därför.

Utskottet övergår nu till att behandla de synpunkter som Kristdemokraterna för fram om betydelsen av en *uppvärdering av det obetalda hemarbetet* och om att det bör göras en analys av skillnader i uttag av *föräldraförsäkring*.

Vad först gäller frågan om uttag av *föräldraförsäkring* så behandlade utskottet ett motsvarande yrkande i februari i år (bet. 2002/03:AU3). I det sammanhanget lämnade utskottet en redovisning för utredningar m.m. som rör föräldraledighetsuttag etc. Utskottet avstyrkte yrkandet och uttalade bl.a. följande.

Utskottet kan instämma med Kristdemokraterna att det behövs kännedom om vilka faktorer som stimulerar ett ökat uttag av föräldraledighet. Som framgått finns redan vissa kunskaper på detta område. Det kan finnas anledning till ytterligare och djupare analyser, men enligt utskottets mening finns inget skäl för riksdagen att bestämma om, hur, när och av vem sådana undersökningar bör göras.

Här kan nämnas att efter utskottets senaste uttalande har bl.a. den s.k. Långtidsutredningen i en bilaga gjort en studie av kopplingen mellan föräldrars tidsmässiga fördelning av ansvaret för barn och jämställdheten på arbetsmarknaden (bil. 12 till LU2003, SOU 2003:36).

Utskottet, som inte finner anledning att nu göra någon annan bedömning än tidigare, avstyrker motion A371 yrkande 19 (kd).

Vad härefter gäller frågan om *det obetalda hemarbetet* vill utskottet inledningsvis framhålla att en av de viktigaste uppgifterna för såväl jämställdhets- som familjepolitiken är att både kvinnor och män skall kunna kombinera ansvaret för barn med arbetet för sin försörjning. I dag råder tyvärr inte jämställdhet inom detta område. Statistik visar att kvinnorna svarar för en långt större del av det obetalda arbetet än männen.

Regeringen har låtit göra analyser av människors vardagsliv under den senaste tioårsperioden. Några slutsatser som kan dras är att kvinnor och män har blivit mer lika i sin tidsanvändning de senaste tio åren men att kvinnor fortfarande utför den största delen av det obetalda hemarbetet medan männen utför den största delen av det betalda marknadsarbetet, att tiden till produktiva verksamheter (summan av betalt och obetalt arbete) minskar, att männen sett över veckans samtliga dagar minskat sin tid med förvärvsarbete med en halvtimme per dag, att småbarnspapporna arbetar mindre i dag än för tio år sedan, att kvinnor och män fortfarande utför lika mycket arbete totalt sett och att både män och kvinnor har fått ökad fri tid.

Att kvinnorna tar på sig en större del av det obetalda arbetet och i många fall även är de som väljer att stanna hemma med barnen när de är små har visat sig ha betydelse för kvinnors löne- och karriärutveckling. Vid den hearing som utskottet höll den 21 oktober 2003 (se bilaga 2) uppgav flera av föredragshållarna att en faktor som påverkar att kvinnor halkar efter i löneutvecklingen är att föräldralediga ofta inte kommer i åtnjutande av lönepåslag och kompetensutveckling i samma omfattning som de som är närvarande på arbetsplatsen. Den eftersläpning som detta leder till är mycket svår att kompensera för senare.

Utskottet anser bl.a. mot bakgrund av detta att en av de viktigaste faktorerna i detta sammanhang är *föräldraförsäkringen*. Den bidrar till att förbättra jämställdheten såväl i arbetslivet som i hemmet. Utformningen av föräldraförsäkringen ger uttryck för en tydlig vilja att andelen män som tar ut föräldrapenning och antalet uttagna dagar bland de män som tar ut föräldrapenning skall öka.

Lösningen är därför inte, som utskottet uppfattar Kristdemokraternas förslag, att skapa ett system som ger ökade möjligheter för den ene av två föräldrar att stanna hemma och ta hand om hushåll och barn. I stället krävs att båda tar aktiv del i hemarbetet. Utskottet välkomnar därför att regeringen aviserat att den kommer att tillsätta en utredning med uppgift att se över hur föräldraförsäkringen kan göras mera flexibel och hur den bättre kan bidra till att ge barnen tillgång till båda sina föräldrar.

Med hänvisning till det anförda anser utskottet inte att det finns anledning för riksdagen att göra något tillkännagivande med anledning av motion Sf404 yrkande 15 (kd), som därför avstyrks.

## Sexualiseringen av det offentliga rummet

### Utskottets förslag i korthet

Utskottet behandlar i detta avsnitt ett motionsyrkande som begär att det skall tillsättas en utredning om hur sexualiseringen av det offentliga rummet påverkar kvinnors rörelsefrihet. Motionen avstyrks med hänvisning till den expertgrupp som regeringen avser att tillsätta.

Jämför reservation 13 (v).

### Skrivelsen

Samhället präglas av en tilltagande sexualisering där kvinnors kroppar används för att dra uppmärksamheten till och sälja en vara eller tjänst. Kvinnor och flickor objektifieras och sexualiseras i annonser, massmedier och på Internet. I dessa medier exponeras också män på ett fördömsfullt sätt. Medierna bidrar härigenom till konstruktionen av en stereotyp maskulinitet.

Samhällets jämställdhetssträvanden motverkas av spridningen av starka kommersiella intressen som förmedlar budskapet att manlighet står för makt och kvinnlighet för underordning och passivitet. Denna utveckling är oroväckande och utgör ett allvarligt hinder för jämställdhet mellan kvinnor och män.

Även om det inte finns något entydigt samband mellan mediebudskapets innehåll och dess effekt på mottagarna, så bidrar en ständig exponering av dessa bilder till en normalisering, en avtrubbning där vi riskerar att inte längre reagera på könsförtryck, trakasserier och sexualiserat våld. Situationen är oroväckande och det föreligger ett stort behov av mer kunskap. Regeringen avser att inrätta en särskild expertgrupp som kan bistå regeringen med råd och idéer.

### Motion

I motion So419 tar *Vänsterpartiet* upp frågan om sexualiseringen av det offentliga rummet och konstaterar att det i reklamen presenteras en tydlig könsstereotyp bild vad gäller leksaker och kläder. Partiet välkomnar de förslag som läggs fram i skrivelsen om att tillsätta en expertgrupp för att arbeta med dessa frågor och föreslår att regeringen därutöver tillsätter en utredning där en analys görs av hur sexualiseringen av det offentliga rummet påverkar kvinnors rörelsefrihet (yrk. 2).

## Utskottets ställningstagande

Utskottet delar de synpunkter som både regeringen och Vänsterpartiet för fram om betydelsen av de budskap om könsroller som förmedlas i media och genom reklam. Frågor om reklamens och massmedias betydelse för utvecklingen av könsrollerna har under senare år börjat att uppmärksammas alltmer. Som exempel kan nämnas att en av de fem huvudfrågor som EU-kommissionen pekat ut i sin ramstrategi för jämställdhet för åren 2001–2005 är att “motverka stereotypa bilder av kvinnor och män och att förändra beteenden, attityder, normer och värderingar som bestämmer och påverkar könsrollerna i samhället”.

Utskottet kan konstatera att dessa frågeställningar är relativt nya och att behovet av kunskap är stort. Utskottet ser därför positivt på det initiativ som regeringen har tagit för att inrätta en särskild expertgrupp som kan bistå regeringen med råd och idéer i frågor om sexualiseringen av det offentliga rummet.

Mot den bakgrunden och med hänvisning till att området utgör ett av de fokusområden som regeringen pekat ut för jämställdhetsarbetet under mandatperioden kan utskottet inte se att det utöver detta finns anledning att tillsätta en utredning i enlighet med Vänsterpartiets önskemål. Motion So419 yrkande 2 avstyrks.

## Övriga frågor

### Jämställdhetslagen m.m.

#### Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt behandlas motioner med anknytning till jämställdhetslagen. Det gäller bl.a. betydelsen av jämställdhetsplanerna och reglerna om lönekartläggning. Frågor om en översyn av lagen och om nivån på skadestånden i jämställdhetsmål tas också upp. Utskottet, som noterar att de ändringar i lagen som genomfördes för ett par år sedan kommer att utvärderas, avstyrker motionerna.

Jämför reservationerna 14 (kd), 15 (v) och 16 (fp, c).

#### Vissa bakgrundsuppgifter

*Jämställdhetslagen* (1991:433) innehåller förutom en samverkansregel två grupper av materiella regler, aktiva åtgärder och förbud mot diskriminering. I den förra gruppen av regler finns en bestämmelse (5 §) som anger att arbetsgivaren skall underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

Lagen skärptes med verkan fr.o.m. den 1 januari 2001 efter förslag i proposition 1999/2000:143.

Lagens *diskrimineringsförbud* samordnades med övrig lagstiftning mot diskriminering i arbetslivet när det gäller skyddsnivå, terminologi och struktur. Diskrimineringsförbudet utvidgades till att omfatta arbetssökande under hela anställningsförfarandet och gäller även om inte något anställningsbeslut fattats. De tidigare presumtionsreglerna avskaffades liksom de bevisregler som innebar att arbetsgivarens syfte kunde få betydelse vid prövningen. De ersattes av en enhetlig bevisregel enligt EG:s bevisbördedirektiv.

En definition av begreppet likvärdigt arbete fördes in i lagen. Bedömningen skall göras efter kriterier som kunskap och färdigheter, ansvar och ansträngning.

Det infördes en ny bestämmelse om s.k. *lönekartläggning*. Syftet skall vara att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra arbetsvillkor. Arbetsgivaren skall varje år kartlägga och analysera bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor liksom löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Arbetsgivaren skall bedöma om de löneskillnader som förekommer har direkt eller indirekt samband med kön.

Resultatet av kartläggningen och analysen skall varje år redovisas i en handlingsplan för jämställda löner. I planen skall arbetsgivaren ange vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behövs för att uppnå lika lön för lika och likvärdigt arbete. Planen skall innehålla en kostnadsberäkning och ange inom vilken tid lönejusteringarna skall vara genomförda. Skyldigheten att upprätta en plan gäller inte arbetsgivare som vid senaste kalenderårsskifte sysselsatte färre än tio arbetstagare.

Det anges i lagen att arbetsgivare och arbetstagare skall *samverka för jämställdhet* i arbetslivet och främja lika möjligheter till löneutveckling för kvinnor och män. För att kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationer skall kunna samverka med arbetsgivaren vid kartläggning och analys och vid upprättandet av handlingsplanen har de rätt att av arbetsgivaren få den information som de behöver för ändamålet. Tystnadsplikt gäller för information om lön eller andra förhållanden som rör en enskild arbetstagare.

Lagändringarna innebar också att JämO kan få *tilträde till arbetsplatser* för att kunna göra undersökningar av betydelse för ombudsmannens tillsyn enligt lagen.

En central arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal ges rätt att i vissa fall göra *framställning om vitesföreläggande* inför Jämställdhetsnämnden. Ett sådant föreläggande skall också kunna riktas mot staten som arbetsgivare.

Regler om rätt till föräldraledighet finns i *föräldraledighetslagen* (1995:584). I den lagen finns också regler om skydd för den som begär eller utnyttjar sin rätt till föräldraledighet. Sådant skydd kan även följa av anställningsskyddslagen (LAS) eller under vissa förutsättningar av jämställdhetslagen.

Frågan om *skydd för gravida och föräldralediga arbetstagare* har genom ett tilläggsuppdrag omfattats av den uppgift som Arbetslivsinstitutet haft att se över den arbetsrättsliga lagstiftningen. Uppdraget redovisades i sin helhet i en departementspromemoria (Ds 2002:56) i slutet av oktober 2002. I promemorian läggs det fram ett förslag om utvidgat skydd för föräldralediga. Ett särskilt förbud mot att diskriminera föräldralediga införs i föräldraledighetslagen. Utredningen föreslår också en ändring i LAS som innebär att uppsägningstiden för en föräldraledig arbetstagare som blir uppsagd på grund av arbetsbrist skall börja löpa först när arbetstagaren helt eller delvis återupptar sitt arbete.

Jämställdhetslagen utgår i vissa delar från *EG-rätten*. Flera avgöranden i EG-domstolen rör gravida och föräldralediga. En dom, Mål C-109/00 Tele Danmark, har föranlett vissa slutsatser i den svenska Integritetsutredningen (SOU 2002:18) om behovet av att införa ett förbud för arbetsgivare att fråga en arbetssökande kvinna om graviditet och sammanhängande frågor.

## Motioner

*Kristdemokraterna* pekar i motion A371 (yrk. 13) och motion A329 (yrk. 9) på att det av 5 § jämställdhetslagen följer att arbetsgivare skall uppmantra föräldraledighet och underlätta den. Någon sanktionsmöjlighet finns emellertid inte vilket leder till att kvinnor och män som vill vara föräldralediga kan diskrimineras utan påföljd.

I motion A371 tar *Kristdemokraterna* även upp frågan om jämställdhetsplanernas betydelse och funktion. Partiet konstaterar att endast knappt 25 % av de privata företagen med fler än tio anställda har en jämställdhetsplan, trots att lagen krävt detta i mer än tio år. Inom den offentliga sektorn är motsvarande tal 75 %. *Kristdemokraterna* hänvisar till de nya lagreglerna som kräver en analys av löneskillnader och en handlingsplan för att komma till rätta med dem. För att se att det inte bara skulle bli en skrivbordsprodukt borde man först ha prövat sådana regler på försök inom den offentliga sektorn. Enligt partiet åligger det i första hand arbetsmarknadens parter att i löneförhandlingar beakta likalöneprincipen, eftersom parterna har de största möjligheterna att utjämna orättfärdiga löneskillnader. Att lagstiftning genomförs betyder att parterna inte tagit sitt ansvar. Enligt *Kristdemokraterna* bör jämställdhetsplanens betydelse och funktion i arbetet för jämställdhet utvärderas med en särskild belysning av lagstiftningens kontra ”eldsjälarnas” betydelse för framgång (yrk. 11).

I motion A262 anför *Vänsterpartiet* att de könsbundna löneskillnaderna är ett uttryck för diskriminering. I arbetet med att undanröja diskriminering i lönesättningen är jämställdhetslagen ett centralt verktyg. Arbetsdomstolens praxis i lönediskrimineringsmål innebär emellertid i praktiken att jämställdhetslagen är verkningslös då domstolen har tillåtit att en allmän hänvisning till marknadskrafterna får rättfärdiga löneskillnader mellan kvinnor och män som annars skulle utgöra diskriminering. Partiet anser därför att det bör genomföras en snabbutredning om hur jämställdhetslagen skall ändras för att lagen skall få genomslag i Arbetsdomstolens praxis (yrk. 1).

För att komma åt de löneskillnader som har sin grund i strukturen på arbetsmarknaden bör regeringen återkomma med förslag på hur jämställdhetslagen skall bli ett effektivare verktyg mot sådan lönediskriminering (yrk. 2).

*Centerpartiet* anser i motion A302 att det bör ske en kraftig höjning av skadestånden i jämställdhetsmål. Med dagens relativt blygsamma skadeståndsbelopp lönar det sig för arbetsgivaren att fortsätta att diskriminera. Det krävs nya riktlinjer till domstolarna om denna sak. Tillsammans med regler om grupptalan (jämför nedan) skulle detta skapa ett verksamt hot mot arbetsgivare som inte tar jämställdhetslagen på allvar (yrk. 9).

### **Utskottets ställningstagande**

När utskottet behandlade ett motsvarande yrkande om *tillämpningen av jämställdhetsplanerna* tidigare i år (bet. 2002/03:AU3) framhöll utskottet att det är bekymmersamt att det fortfarande är så många arbetsgivare som inte lever upp till lagens krav på jämställdhetsplaner. Utskottet har i flera sammanhang uttryckt sina tankar om nyttan och värdet med att arbeta med jämställdhetsplaner. Planerna är inget självändamål, utan ett sätt att driva arbetet framåt. Fortfarande är dock huvudvägen för att lösa problemet med de osakliga löneskillnaderna det arbete som utförs av arbetsmarknadens parter i löneförhandlingar och genom kollektivavtal. Utskottet kan instämma med Kristdemokraterna. Att ”eldsjälarna” kan bidra till att göra arbetet framgångsrikt är närmast en självklarhet, men erfarenheterna har visat att bara entusiasm inte räcker. Den del av planarbetet som handlar om kartläggning och analys av löneskillnader skall enligt utskottets mening ses som ett stöd för dem som vill prioritera arbetet med att få bort de osakliga löneskillnaderna. Utskottet kan i och för sig hålla med om att det vore intressant att belysa värdet av olika sätt att bedriva jämställdhetsarbete på det sätt som Kristdemokraterna föreslår. Det kan däremot inte anses påkallat med något tillkännagivande om den saken.

Här kan nämnas att JämO, Claes Borgström, vid den hearing som utskottet höll den 21 oktober i år (bilaga 2) bl.a. pekade på att arbetsgivare när de arbetat med lönekartläggning i flera fall kunnat konstatera att det funnits ”en viss svajighet i den egna lönepolitiken”. Arbetsgivarna har inte haft riktigt

klart för sig efter vilka kriterier man bestämt lön etc. Genom att använda lönekartläggningssystemet är det lättare att få en bra struktur och en större genomskinlighet vad gäller lönepolitiken på den enskilda arbetsplatsen.

Även frågan om 5 § *jämställdhetslagen* behandlades i betänkande 2002/03:AU3. Där uttalade utskottet i huvudsak att regeln till sin karaktär är framåtsyftande och avser att underlätta och stimulera till föräldraledighet. Den grundar däremot i princip inte några rättigheter för enskilda. En arbetsgivare som inte uppfyller regeln kan vitesföreläggas. Skyddet för kvinnor och män som är föräldralediga eller avser att utnyttja sin rätt till föräldraledighet tillgodoses i första hand genom föräldraledighetslagen.

Utskottet, som nu inte är berett att inta någon annan ståndpunkt, avstyrker motionerna A371 yrkandena 11 och 13 (kd) samt A329 yrkande 9 (kd).

Utskottet övergår nu till de synpunkter på *jämställdhetslagen* och dess tillämpning som Vänsterpartiet för fram. Som redan framgått aviserade regeringen en *utvärdering av ändringarna i jämställdhetslagen* redan när lagförslagen lades fram våren 2000.

Vid den hearing som utskottet höll den 21 oktober 2003 (se bilaga 2) var som nämnts tidigare både JämO, Claes Borgström, och Medlingsinstitutets generaldirektör, Anders Lindström, av den meningen att en utvärdering av ändringarna i *jämställdhetslagen* bör anstå, i varje fall till dess de pågående eller kommande avtalsrörelserna har slutförts och effekten av dessa kan bedömas. De avtal som för närvarande är i kraft träffades så kort inpå ändringarna i *jämställdhetslagen* att de inte fick något reellt genomslag.

Som framgått ovan delar utskottet denna bedömning och noterar samtidigt att regeringen i skrivelsen angett att utvärderingen bör ske någon gång under mandatperioden.

I detta sammanhang kan även nämnas utredningen om den svenska könssegregerade arbetsmarknaden (dir. 2003:18) som regeringen tillsatte i februari 2003. Utredaren skall främst bidra med ökad kunskap om vad som vidmakthåller könssegregeringen på den svenska arbetsmarknaden och var hindren för integrering finns. Utredaren skall även analysera effekterna av de mer betydande åtgärder som vidtagits under senare tid för att minska könssegregeringen.

Sammantaget innebär det anförda att utskottet inte anser att det för närvarande finns anledning att vidta någon åtgärd med anledning av de synpunkter Vänsterpartiet fört fram om lagens tillämpning. Motion A262 yrkandena 1 och 2 (v) avstyrks.

Frågan om nivån på *skadestånden i jämställdhetsmål* behandlade utskottet tidigare i år (bet. 2002/03:AU3) och konstaterade då att lagen i vissa delar utgår från EG-rättens allmänna principer. Detta innebär att ett brott mot diskrimineringslagstiftningen skall ses som en allvarlig kränkning. Enligt den bedömning som gjordes i propositionen med förslaget om de ovan nämnda ändringarna i *jämställdhetslagen* borde detta i rättstillämpningen leda till högre skadeståndsnivåer än vad som är vanligt i andra arbetsrättsliga tvister



(prop. 1999/2000:143, s. 58). Den praxis som finns på området är begränsad. Utskottet utgår från att detta är en sak som i förekommande fall bör kunna uppmärksammas i den kommande utvärderingen.

Utskottet, som vidhåller sin uppfattning, avstyrker motion A302 yrkande 9 (c).

## Jämställdhetsmärkning

### Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt behandlas en motion som innehåller förslag och synpunkter på s.k. jämställdhetsmärkning, exempelvis vilka kriterier som skulle kunna användas. Utskottet avstyrker motionen med hänvisning till den fortsatta beredning som skall ske av FRIJA-utredningens förslag.

Jämför reservation 17 (fp).

### Vissa bakgrundsuppgifter

Tankar om att införa ett system för märkning av företag ur jämställdhetssynpunkt framfördes av Kvinnomaktutredningen 1998.

I augusti 1998 lades rapporten *Jämställdhetsmärkning, konsumentmakt för ett jämställt samhälle* (Ds 1998:49) fram. Studien resulterade i en rekommendation om att införa ett system med frivillig jämställdhetsmärkning av företag och organisationer.

I februari 1999 bemyndigade regeringen dåvarande statsrådet Margareta Winberg att tillsätta en särskild utredare för att utreda frågan om frivillig jämställdhetsmärkning av produkter och tjänster (dir. 1999:13).

Utredningen lämnade i början av 2001 delbetänkandet *Reglerna kring och inställningen till frivillig jämställdhetsmärkning av produkter och tjänster* (SOU 2001:9) och våren 2002 sitt slutbetänkande *Märk – värdig jämställdhet* (SOU 2002:30).

Utredningen har genomfört en analys av och ger även förslag om de kriterier som skall ligga till grund för jämställdhetsmärkning av livsmedel, läkemedel, möbler, kontorsredskap, verktyg, maskiner, produkter inom bilindustrin, banktjänster, försäkringstjänster, hotelltjänster och restaurangtjänster. Utredningen lämnar även förslag om sådana kriterier som man menar skall ligga till grund för att en verksamhet skall kunna bli certifierad i jämställdhetshänseende.

Utredningen anser att ett frivilligt system för jämställdhetsmärkning måste ställa krav både på den enskilda verksamhetens jämställdhetsarbete och på det som produceras respektive levereras vid verksamheten – tvåstegsmodellen. Det första steget i modellen består av de generella jämställdhetskriterier-

na som ställer krav på såväl det interna som det externa jämställdhetsarbetet vid verksamheten. Det andra steget utgörs av specifika jämställdhetskriterier som är särskilt anpassade till de olika produkterna och/eller tjänsterna.

Även de verksamheter som inte producerar något föreslås få möjlighet att bli certifierade i jämställdhetshänseende. Certifiering skall även kunna användas i föreningslivet. Utredningen konstaterar att en sådan certifiering skulle kunna bli ett konkurrensmedel och att det i sin tur borde kunna leda till att kraven på att införliva jämställdhet i samhällslivets olika områden kommer att öka.

Enligt utredningen finns det i dag en stor osäkerhet om vad som menas med jämställdhet. Det tyder på att det finns ett behov av regler som både beskriver och ringar in området. Utredningen föreslår att ramarna för det frivilliga systemet för jämställdhetsmärkning skall regleras genom en *lag för frivillig jämställdhetsmärkning*.

Rätten att jämställdhetsmärka en produkt/tjänst eller att bli certifierad i jämställdhetshänseende bör konstrueras som en absolut rättighet. Mot bakgrund av att regleringen inte bör göras mer ingripande än nödvändigt menar utredningen att en ramlag kan ge det skydd som behövs för att ge jämställdhetsmärkningen en etablerad ställning som är likvärdig med miljömärkningens på marknaden. De preciserade kriterierna bör utformas av en *nämnd för jämställdhetsmärkning* som liknar nämnden för miljömärkning.

Systemet för frivillig jämställdhetsmärkning skall enligt förslaget göras oberoende av andra märkesordningar, detta för att jämställdhetsfrågorna inte skall komma i skymundan. Däremot föreslår utredningen att systemet hantearas av SIS Miljömärkning AB som har ett väl inarbetat system för hur frågor om märkning kan skötas.

## **Motion**

Med utgångspunkten att det brister i fråga om jämställdhet i näringslivet anser *Folkpartiet* i motion A307 att man måste använda sig av politiken för att skapa nya strukturer och utveckla det svenska näringslivet. Ett sätt är genom jämställdhetsmärkning. Aktiva konsumenter kan påverka mer kraftfullt och med färre oönskade effekter än lagar och regler. Partiet hänvisar till FRIJA-utredningens modeller för jämställdhetsmärkning och certifiering av produkter, tjänster och organisationer (yrk. 13).

## **Utskottets ställningstagande**

FRIJA-utredningens förslag har remissbehandlats. Regeringen kommer att tillsätta en interdepartemental arbetsgrupp med uppdrag att bereda utredningens förslag. Gruppen skall även ta hänsyn till svaren från remissomgången. Utskottet utgår från att frågeställningar av det slag som tas upp i motionen kommer att ingå i de fortsatta övervägandena. Detta arbete bör inte föregripas. Utskottet avstyrker därför motion A307 yrkande 13 (fp).

## Rättegången i diskrimineringstvister m.m.

### Utskottets förslag i korthet

I detta avsnitt behandlas vissa frågor som rör rättegången i diskrimineringstvister. Det gäller bl.a. om sådana tvister skall avgöras i Arbetsdomstolen eller i allmän domstol och om möjligheten till grupptalan. Utskottet noterar att frågorna är föremål för överväganden i en pågående utredning. Motionerna avstyrks.

Jämför reservationerna 18 (c) och 19 (v, c).

### Vissa bakgrundsuppgifter

Enligt jämställdhetslagen gäller att mål om tillämpningen av diskrimineringsförbudsreglerna skall handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister (arbetstvistlagen, LRA). Det innebär något förenklat att talan förs vid Arbetsdomstolen (AD) som första och enda domstol om talan väcks av en arbetstagarorganisation för en medlems räkning eller av JämO. I övriga fall väcks talan vid tingsrätt. Tingsrättens dom kan överklagas till AD. Att arbetstvistlagen är tillämplig betyder att rättegången som huvudregel skall föregås av tvisteförhandlingar enligt medbestämmandelagen i det fall att talan väcks av en arbetstagarorganisation för en medlems räkning.

I uppdraget för Diskrimineringskommittén (dir. 2002:11) ingår att överväga hur domstolsprocessen i diskrimineringsmål skall utformas. I direktiven till utredningen anges att det i samband med att lagstiftningen mot diskriminering ses över finns skäl att även se över om utformningen av domstolsprocessen i mål om diskriminering i arbetslivet bör ändras.

Sedan den 1 januari 2003 gäller en ny lag, lagen om grupprättegång. Den innebär ett komplement till det vanliga rättegångsförfarandet i allmän domstol. Motivet är att det i det moderna samhället inträffar händelser som ger upphov till att många personer kan rikta likadana eller likartade anspråk mot någon annan, s.k. gruppanspråk. Varje enskilt anspråk kan ha ett mindre ekonomiskt värde. Möjligheten till grupptalan syftar till att på ett övergripande och generellt sätt komma till rätta med vissa brister i det processuella rättsskyddet. Med grupptalan avses att någon utan rättegångsfullmakt för talan för medlemmarna i en grupp. En dom i processen gäller för och mot alla som ingår i gruppen. Grupptalan kan förekomma bl.a. på konsument- och miljörättens områden. Några regler om grupprättegång på jämställdhetsområdet ingick inte i reformen.

### Motioner

*Centerpartiet* hävdar i sin motion A302 att försöken att använda jämställdhetslagen och AD för att åstadkomma en rättvisare lönesättning inte har lett till några avgörande genombrott. Centerpartiet vill stärka de rättsliga instrumenten för att komma åt lönediskrimineringen bl.a. genom att flytta målen

till allmän domstol. AD:s korporativa konstruktion med ledamöter från arbetsgivar- och arbetstagsidan innebär en risk för att processerna blir en del av parternas förhandlingsspel. En majoritet av ledamöterna består av företrädare för de parter som tidigare förhandlat fram kollektivavtalen, vilket gör det direkt olämpligt att de även skall ha tolkningsföretråde. Ett domslut som innebär att en part fälls för könsdiskriminering skulle kunna underminera avtalens trovärdighet. Med en prövning i allmän domstol skulle möjligheterna till en rättvis jämförelse öka (yrk. 7).

Ytterligare ett sätt att stärka de rättsliga instrumenten i lönediskrimineringstvister är att införa regler om grupptalan i sådana mål. De rättsfall som prövats i AD och som resulterat i att kvinnliga löntagare fått rätt har i alltför låg grad utvidgats till att gälla alla i motsvarande situation eller yrkesgrupp. Lagstiftning om grupptalan skulle på ett kraftfullt sätt förstärka möjligheten till att generalisera rättsliga framgångar i arbetet för lika lön (yrk. 8).

### Utskottets överväganden

Ett motsvarande yrkande om *domstolsprocessen i diskrimineringsmål* behandlades tidigare i år av utskottet (bet. 2002/03:AU3). Utskottet föreslog i det sammanhanget ett tillkännagivande till regeringen, som riksdagen ställde sig bakom, av innebörd att den ovan nämnda Diskrimineringskommittén noga bör överväga de olika förslag som har förts fram i denna fråga (rskr. 2002/03:104).

Den 28 maj 2003 utfärdade regeringen tilläggsdirektiv (dir. 2003:69) till Diskrimineringsutredningen som bl.a. innehåller ett uppdrag att beakta vad utskottet uttalat i frågan.

Detta arbete bör inte föregripas. Motion A302 yrkande 7 (c) avstyrks.

Vad sedan gäller frågan om *grupptalan på jämställdhetsområdet* kan utskottet konstatera att frågan diskuterats i propositionen med förslag till lag om grupprättegång (prop. 2001/02:107, s. 131–133). I propositionen redovisar regeringen sin bedömning att anledningen att det förekommer löne- och annan diskriminering i arbetslivet endast i begränsad utsträckning kan förklaras med bristande materiell lagstiftning. Det förs ett resonemang om varför jämställdhetslagens förbudsregler inte slagit igenom med full kraft. En orsak antas vara att förbudet har gett upphov till processer i endast relativt få fall. Det brister enligt propositionen i regelsystemets kompensatoriska, handlingsdirigerande och prejudicerande funktioner. Att regeringen inte lägger fram något förslag om grupptalan på detta område motiveras bl.a. med att organisationerna redan i dag har möjlighet att enligt lagen om rättegången i arbetstvister föra talan för sina medlemmars räkning. Denna möjlighet är inte begränsad till enstaka medlemmar. Organisationen kan teoretiskt föra talan för samtliga medlemmar samtidigt. Regeringen anser att det finns skäl att avvakta effekterna av de ändringar i jämställdhetslagen som trädde i kraft den 1 januari 2001 innan frågan om grupptalan förs vidare på jämställdhetsområdet. Regeringen anför också att en utvärdering av rättsutvecklingen i

övrigt och EG-rättens påverkan på jämställdhetsområdet kan vara befogad. Det kan enligt propositionen också finnas anledning att överväga ett samlat grepp på grupptalan inom arbetsrättens område; då avses främst 1999 års diskrimineringslagstiftning. Regeringen hänvisar också till att det i utredningsuppdraget för Diskrimineringskommittén ingår att överväga hur domstolsprocessen i diskrimineringsmål skall utformas. Det framhålls att eventuella fortsatta överväganden bör ske i samråd med arbetsmarknadens parter.

Utskottet, som noterar att propositionen i den här delen inte föranledde några motioner, kan ansluta sig till regeringens bedömningar så som skedde även när motsvarande fråga prövades i våras (bet. 2002/03:AU3). Utskottet avstyrker därmed motion A302 yrkande 8 (c).

## Reservationer

Utskottets förslag till riksdagsbeslut och ställningstaganden har föranlett följande reservationer. I rubriken anges inom parentes vilken punkt i utskottets förslag till riksdagsbeslut som behandlas i avsnittet.

### **1. Mål och inriktning av jämställdhetspolitiken, punkt 1 (m)**

av Patrik Norinder (m), Henrik Westman (m) och Tobias Billström (m).

#### *Förslag till riksdagsbeslut*

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 1 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservation 1. Därmed bifaller riksdagen motionerna 2003/04:A1 yrkandena 1 och 2 och 2003/04:A258 yrkande 1 och avslår motionerna 2003/04:N328 yrkande 10, 2003/04:A4 yrkandena 1, 2 och 10, 2003/04:A302 yrkande 2 och 2003/04:A307 yrkande 2.

#### *Ställningstagande*

Moderaternas jämställdhetsideal är frihet för alla individer. Kvinnor likaväl som män skall ses som kapabla att fatta sina egna beslut om vad de vill göra i livet och möta respekt för sina val även om de anses okonventionella. Kvinnor skall inte behöva känna att de måste vara det ena eller det andra beroende på vad omvärlden dikterar. Frihet ger jämställdhet för alla.

Jämställdheten utgår från alla människors lika värde och varje människas respekt för sin person, sina val och sina känslor. Det är en fråga om rättvisa att ingen skall särbehandlas negativt på grund av sitt kön eller av andra orsaker. All form av diskriminering och generalisering måste motverkas. Människor har rätt att betraktas som individer och inte som delar av en viss grupp som godtyckligt tillskrivs vissa egenskaper.

Den socialdemokratiska regeringen tilltror inte individen förmåga att själv fatta beslut och veta sitt eget bästa. Regeringen har länge suttit fast i den sociala ingenjörskonsten. Man talar i termer av fördelning av makt och resurser och framhåller kvinnan som svag för att sedan hävda att bara staten kan ge henne styrka genom särskilda åtgärder i form av projekt och positiv särbehandling. Ingenstans finns beskrivningen av den starka, självständiga kvinnan med makt över sin egen situation. Detta är uttryck för en cynisk människosyn.

Trots regeringens hårda profilering av Sverige som föregångsland får landet internationell kritik på många punkter. EU-kommissionen kritiserar Sverige för den könssegregerade arbetsmarknaden. FN påtalar allvarliga

brister särskilt vad gäller löneskillnader och bristande kvinnlig representation inom privat sektor, på universiteten, inom utrikesförvaltningen och i domstolsväsendet.

Vi anser inte att den jämställdhetskrivelse som regeringen lagt fram är bra. Den är onödigt detaljerad samtidigt som den inte innehåller några konkreta förslag på åtgärder för att lösa de problem som finns på jämställdhetsområdet. Lösningen är nämligen inte, vilket vi sett prov på tidigare, en ännu starkare offentlig sektor och särlösningar för kvinnor. En modern jämställdhetspolitik förutsätter enligt vår uppfattning i stället att både kvinnor och män är självständiga. Den kanske viktigaste formen av oberoende är att kunna leva på sin lön. Utan ekonomiskt oberoende kan man inte uppnå ett jämställt samhälle. Med ekonomiskt oberoende menar vi oberoende från staten eller maken eller oberoende från andra yttre förhållanden som traditionellt sett beslutat över enskilda människors ekonomiska situation.

Vad vi här anfört bör ges regeringen till känna. Det innebär att vi tillstyrker motionerna A1 yrkandena 1 och 2 och A258 yrkande 1 samtidigt som motionerna N328 yrkande 10 (c), A4 yrkandena 1, 2 och 10 (fp), A302 yrkande 2 (c) och A307 yrkande 2 (fp) avstyrks.

## **2. Mål och inriktning av jämställdhetspolitiken, punkt 1 (fp)**

av Erik Ullenhag (fp) och Tina Acketoft (fp).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 1 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservation 2. Därmed bifaller riksdagen motionerna 2003/04:A4 yrkandena 1, 2 och 10 och 2003/04:A307 yrkande 2 och avslår motionerna 2003/04:N328 yrkande 10, 2003/04:A1 yrkandena 1 och 2, 2003/04:A258 yrkande 1 och 2003/04:A302 yrkande 2.

### *Ställningstagande*

Jämställdhet handlar om makt – makt för både kvinnor och män att kunna forma sina liv oavsett könstillhörighet. Både kvinnor och män är fångna i den tvångströja som könsrollerna skapar. Vi har därför oavsett kön allt att vinna på ett jämställt samhälle, makt i vardagen, i arbetslivet, över hushållsekonomin såväl som i samhället i stort. Men om vi verkligen skall kunna förändra dagens könsrollssamhälle måste vi våga se verkligheten som den är. På de flesta av livets områden har kvinnor mindre makt och möjligheter än vad män har. Därför består den viktigaste jämställdhetsutmaningen i att möjliggöra för fler kvinnor att få ökad makt och inflytande över sina egna liv. Detta förhållande bortser regeringen från i sin skrivelse. Jämställdhet är inte ett färdigt samhällsresultat som skall uppnås, som regeringen tycks tro, utan

handlar om att skapa lika villkor för kvinnor och män att själva forma sina liv. Den allvarligaste bristen i skrivelsen är därför att den saknar idéer om hur ”vanliga” kvinnor skall få ökat inflytande över sin vardag och sitt arbetsliv.

Liberalismens främsta utgångspunkt är den enskilde individen. Feminism handlar till stor del om att se strukturer. Den liberala feminismen identifierar de strukturer som skapar männens överordning och kvinnors underordning, och vill förändra dem så att individerna kan forma sitt liv oberoende av kön. Folkpartiets jämställdhetspolitik tar därför sin utgångspunkt i grundkriterierna valfrihet och egenmakt.

För att angripa de grundläggande orsakerna till dagens ojämställda samhälle har vi i Folkpartiet lagt fram en handlingsplan som bl. a. handlar om att bryta upp de offentliga monopolen, höja kvinnodominerade arbetens status, satsa på ökat kvinnligt företagande och sänka skatten på hushållsnära tjänster.

Segregation och utanförskap är kanske ett av de största politiska misslyckandena i modern svensk tid. Invandrarkvinnor är i många avseenden de största förlorarna. Många av dem är helt avskurna från samhället genom att de saknar utbildning och jobb, vilket leder till dubbel maktlöshet. För att underlätta för dessa kvinnor anser vi i Folkpartiet att jämställdhetsarbetet vad gäller integrationspolitiken måste ta sitt avstamp i de grundläggande villkoren för integration, nämligen jobb, utbildning och vardagsmakt.

Vad som här har anförts bör ges regeringen till känna. Det innebär att motionerna A4 yrkandena 1, 2 och 10 (fp) och A307 yrkande 2 (fp) tillstyrks samtidigt som motionerna N328 yrkande 10 (c), A1 yrkandena 1 och 2 (m), A258 yrkande 1 (m) och A302 yrkande 2 (c) avstyrks.

### **3. Mål och inriktning av jämställdhetspolitiken, punkt 1 (c)** av Margareta Andersson (c).

#### *Förslag till riksdagsbeslut*

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 1 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservation 3. Därmed bifaller riksdagen motionerna 2003/04:N328 yrkande 10 och 2003/04:A302 yrkande 2 och avslår motionerna 2003/04:A1 yrkandena 1 och 2, 2003/04:A4 yrkandena 1, 2 och 10, 2003/04:A258 yrkande 1 och 2003/04:A307 yrkande 2.

#### *Ställningstagande*

Ett jämställt samhälle är något som alla tjänar på. Trots jämställdhetslag, diskrimineringslagar och mycket debatterande går jämställdhetsarbetet långsamt. Den svenska regeringen framhåller ofta hur bra den är på jämställdhetsarbete. Men hur står det egentligen till? Är Sverige så jämställt som regeringen vill göra gällande? Det enkla svaret är nej. Värderingar, attityder



och könsroller måste förändras. Det handlar om ett arbete på olika plan, allt ifrån politiska beslut, myndigheters agerande och i slutändan hur vi som individer agerar. Kvinnor och män måste ses som individer, inte som olika kollektiv. Kvinnor, precis som andra, är inte en homogen grupp. Det är dags att göra upp med föreställningen att kollektiva lösningar skapar ett jämställt samhälle. I stället behöver vi fokusera på individen och individuella lösningar. För att samhällets olika resurser skall komma individen till del på ett jämställt sätt är det viktigt att jämställdhetspolitiken integreras i all verksamhet.

Det offentliga skall vara ett föredöme i fråga om jämställdhetsarbetet. Såväl staten som landstingen och kommunerna bör därför ha en noggrann planering och uppföljning i sin verksamhet för att kunna korrigera orättvisor i resursfördelning mellan könen. För att underlätta detta arbete bör det inför olika beslut göras en konsekvensbeskrivning ur ett jämställdhetsperspektiv i likhet med vad som gäller för miljökonsekvensbeskrivningar.

Även om huvudregeln för jämställdhetsarbetet skall vara att det skall integreras i all verksamhet kan det ibland vara motiverat att utöver detta genomföra vissa kvinnoinriktade stödåtgärder för att bryta strukturer som hindrar kvinnor i olika sammanhang.

Vad jag här anfört bör ges regeringen till känna. Det innebär att motionerna N328 yrkande 10 (c) och A302 yrkande 2 (c) tillstyrks samtidigt som motionerna A1 yrkandena 1 och 2 (m), A4 yrkandena 1, 2 och 10 (fp), A258 yrkande 1 (m) och A307 yrkande 2 (fp) avstyrks.

#### **4. Frågor om makt och inflytande, punkt 3 (m)**

av Patrik Norinder (m), Henrik Westman (m) och Tobias Billström (m).

##### *Förslag till riksdagsbeslut*

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 3 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservation 4. Därmed bifaller riksdagen motion 2003/04:A258 yrkande 12 och avslår motionerna 2003/04:A4 yrkande 3, 2003/04:A288 yrkandena 1–3, 2003/04:A302 yrkande 15, 2003/04:A307 yrkandena 1 och 12, 2003/04:A335 och 2003/04:A371 yrkandena 2 och 32.

##### *Ställningstagande*

Vi anser inte att användandet av kvotering och positiv särbehandling, vilket regeringen tycks tro, är rätt väg att gå för att få in fler kvinnor på ledande positioner i samhället. Vi är naturligtvis medvetna om att detta under vissa förutsättningar är möjligt enligt lagstiftningen, men det är viktigt att komma ihåg att när en kvinna kvoterar in bara därför att hon är kvinna begås samma fel som när en man får arbetet bara därför att han är man. En orättvisa ersätts

av en annan och segregeringen består. Matematisk omfördelning är inte rättvisa och leder inte till verklig jämställdhet. Samtidigt är det ett faktum att där kvotering tillämpas är också könsfördelningen matematiskt korrekt, men där så inte sker är det ojämnt mellan kvinnor och män.

Problemen med diskriminering av kvinnor förekommer både inom privat och offentlig sektor. Kvinnors sämre villkor påverkas av det faktum att deras arbetsmarknad i hög grad är reglerad av politiker. Mer än hälften av kvinnorna, 53 %, arbetar inom den offentliga sektorn medan bara 20 % av männen gör det. Kvinnorna blir hänvisade till staten eller kommunerna som arbetsgivare, vilket ger dem både lägre löner och mindre möjligheter att påverka de villkor som gäller för arbetet. Så länge kvinnor binds i låglöneyrken utan egentlig kontroll över sin arbetssituation eller valmöjlighet mellan olika arbetsgivare kommer de aldrig att vara jämställda.

Utbyggnaden av den offentliga sektorn har motiverats med att kvinnor skulle få möjlighet att ha både arbete och familj utan att behöva välja. Detta innebär i praktiken dels att det har lagts en dubbel börda på många kvinnor, dels att det indirekt sägs att kvinnor inte klarar sig på en öppen arbetsmarknad. Kvinnor stressar och får dåligt samvete. Särskilt påtagliga är problemen för ensamstående mammor. Att de svenska kvinnorna väljer att kombinera barn och arbete har också lett till att kvinnor i barnafödande ålder har blivit oattraktiva på arbetsmarknaden och fått svårare att hävda sig. En politik som tvingar kvinnor att vara yrkesarbetande föräldrar med barnen på dagis är lika felkonstruerad som en politik där kvinnor skall "stå vid spisen och föda barn".

Vi vill att det skall vara möjligt att starta och driva egna företag inom vård och omsorg, samt att sjukhus och vårdinrättningar skall kunna drivas av privata bolag. Landstingets sjukvårdsmonopol måste bort för att öppna upp arbetsmarknaden för dem som arbetar inom den offentliga sektorn. En sådan reform skulle gynna både kvinnor och män och skapa frihet på en verkligt flexibel arbetsmarknad.

Politiken skall inte skapa levnadsmönster för någon enda individ. Vi moderater anser att politikens uppgift i stället är att skapa möjligheter för det fria valet. Attitydförändringar kräver synliggörande av kvinnor och goda exempel, inte kvotering. Vi förordar att regeringen tillsätter en utredning om effekterna av den egna arbetsplanen för jämställdhet inom den offentliga förvaltningen.

Vad vi här anfört bör ges regeringen till känna. Det innebär att vi tillstyrker motion A258 yrkande 12 (m) samt avstyrker motionerna A4 yrkande 3 (fp), A288 (v), A302 yrkande 15 (c), A307 yrkandena 1 och 12 (fp), A335 (s) och A371 yrkandena 2 och 32 (kd).

## 5. Frågor om makt och inflytande, punkt 3 (fp)

av Erik Ullenhag (fp) och Tina Acketoft (fp).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 3 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservation 5. Därmed bifaller riksdagen motionerna 2003/04:A4 yrkande 3 och 2003/04:A307 yrkandena 1 och 12 och avslår motionerna 2003/04:A258 yrkande 12, 2003/04:A288 yrkandena 1–3, 2003/04:A302 yrkande 15, 2003/04:A335 och 2003/04:A371 yrkandena 2 och 32.

### *Ställningstagande*

Som framgått ovan i reservation 2 är jämställdhet enligt Folkpartiet en fråga om makt. I dag saknar dock kvinnor i långt större utsträckning än män makt att påverka inom de flesta av livets områden. Kvinnors brist på makt hänger i hög grad samman med att de osynliggörs i förhållande till män. Ett belysande exempel från medievärlden är, som framgår av en studie som två forskare vid Göteborgs universitet har gjort, att bara en fjärdedel av dem som syntes i nyhetsprogrammen *Aktuellt* och *Rapport* var kvinnor. Av de makthavare och experter som förekom i samma program var 84 % män.

Att kvinnor osynliggörs illustreras också av att regeringen i skrivelsen inte tar upp frågan om kvinnor, ägande och kapital, detta trots att makten över pengarna är en del av vägen mot ett mer jämställt samhälle. En orsak är kanske att ekonomisk makt traditionellt sett inte har förknippats med kvinnor. Vi i Folkpartiet anser att frågor om makt måste kopplas till pengar och ägande.

När det gäller representation kan vi hålla med regeringen om att Sverige har nått långt i fråga om kvinnor i direktvalda politiska organ, på såväl kommunal och regional som nationell nivå. Situationen inom näringslivet och de statliga bolagen är dystrare. Enligt EU:s statistikmyndighet Eurostat är drygt 6 % av toppcheferna i det svenska näringslivet kvinnor, motsvarande siffror för Italien och Frankrike är 20 % respektive 14 %.

Vi är övertygade om att få kvinnor i maktpositioner ger sämre villkor såväl för kvinnor som för de män som inte heller passar in i den norm som de tilldelats i kraft av sitt kön. Den bristande jämställdheten i bolagsstyrelserna är också ett hot mot svensk konkurrenskraft. Det är enligt vår mening ett oförsvarligt slöseri med intellektuellt kapital att de personer som skall fatta strategiskt viktiga beslut bara rekryteras ur den halva av befolkningen som är män. Eftersom näringslivet och fackförbunden bevisligen inte lyckats lösa dilemmat är det dags att använda politiken och skapa nya strukturer för att ta oss in i det moderna samhället och utveckla det svenska näringslivet.

Under flera decennier har det talats om problemet att så få kvinnor finns representerade i börsbolagsstyrelser. Utredningar har lagts på hög, men konkreta åtgärdsförslag och resultat har uteblivit. Vi i Folkpartiet kommer därför att ta initiativ till en aktiv opinionsbildning kring vikten av mångfald inom ledarskapskulturen. Vi vill ha ett utökat samarbete med börsbolag och andra berörda organisationer och representanter för att hitta lösningar på problemet. Vi tänker också belysa dagens situation inom näringslivet genom olika aktiviteter för att på det sättet få upp allmänhetens medvetenhet om den skeva situationen. Det handlar bl.a. om att arbeta för att chefsutvecklingsprogram och rekryteringsprocesser utvecklas så att kvinnors behov särskilt lyfts fram. Kvinnliga kandidater bör målmedvetet övervägas för styrelseposter. Målet skall vara att avsevärt öka kvinnorepresentationen.

Vad som här har anförts bör ges regeringen till känna. Det anförda innebär att motionerna A4 yrkande 3 (fp) och A307 yrkandena 1 och 12 (fp) tillstyrks samtidigt som motionerna A258 yrkande 12 (m), A288 (v), A302 yrkande 15, A335 (s) och A371 yrkandena 2 och 32 (kd) avstyrks.

## **6. Frågor om makt och inflytande, punkt 3 (kd)**

av Annelie Enochson (kd).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 3 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförts i reservation 6. Därmed bifaller riksdagen motion 2003/04:A371 yrkandena 2 och 32 och avslår motionerna 2003/04:A4 yrkande 3, 2003/04:A258 yrkande 12, 2003/04:A288 yrkandena 1–3, 2003/04:A302 yrkande 15, 2003/04:A307 yrkandena 1 och 12 och 2003/04:A335.

### *Ställningstagande*

Enligt Kristdemokraternas uppfattning är jämställdhet en fråga om demokrati. Kvinnor och män skall ha samma rättigheter och möjligheter att påverka och delta i samhällsutvecklingen. Därför är det viktigt att män och kvinnor finns representerade i någorlunda lika delar i alla beslutande församlingar. I Sverige kan vi glädjas över världens mest jämställda parlament med 45,3 % kvinnor. Men fortfarande är männen i klar majoritet i många beslutande församlingar. Forskningen visar att den erfarenhet som mannen respektive kvinnan har också inverkar på de politiska besluten. En jämn representation är alltså ett viktigt mål för att skapa förutsättningar för bättre beslut som innefattar både mäns och kvinnors kompetens, perspektiv och prioriteringar.

Det är glädjande att kvinnorepresentationen ökat i de politiska församlingarna. Alla partier har ansvar för att den utvecklingen fortsätter. Alla politiska partier har en skyldighet att lyfta fram kvinnor för att kunna uppnå en ökad

jämställdhet. Det är också viktigt att den politiska ledningen i ett land är ett föredöme i jämställdhetsfrågor; handling måste överensstämja med ord, i annat fall förlorar politiken och politikerna i trovärdighet.

Jämställdhetsministern kritiserar ofta näringslivet för att det finns för få kvinnor på beslutande poster. Det gör det extra viktigt att regeringen mår om målpuppfyllelse för egen del. Därför är det mycket anmärkningsvärt att det endast är omkring 30 % av myndighetscheferna i Sverige som är kvinnor. Vid de större myndigheterna, de med fler än 200 anställda, är tre av fyra myndighetschefer män.

Kristdemokraterna har länge förespråkat en jämn könsfördelning i de statliga bolagsstyrelserna och välkomnar därför att regeringen nu uppnått delmålet att andelen kvinnor i bolagsstyrelser där staten äger 100 % av aktierna skall vara minst 40 % 2003. Det finns dock mycket kvar att göra. Andelen kvinnliga styrelseordförande är fortfarande bara 16 % och andelen vice ordförande 31 %.

Även om Utrikesdepartementet arbetat med att få kvinnor utnämnda till ambassadörer de senaste åren är det långt kvar tills hälften av Sveriges ambassadörer i utlandet är kvinnor. Detta är ett underbetyg åt ett demokratiskt land med en regering som har ökad jämställdhet som ett högt prioriterat mål och som framhåller Sverige som världens mest jämställda land.

Kristdemokraterna vill även peka på den kritik som FN riktat mot Sverige bl.a. för att det finns så få kvinnor på höga poster såväl inom offentlig som privat sektor. Faktorer som hämmar kvinnor att ta på sig ledningsansvar bör kartläggas för att kunna elimineras. Regeringen bör ges i uppdrag att göra en sådan kartläggning.

I den privata sektorn är makten än mer ojämnt fördelad än i den statliga och kommunala. År 2002 var t.ex. endast 6 % av styrelseledamöterna i börsnoterade företag kvinnor. Regeringen anger att den avser att undersöka förutsättningarna för att införa någon form av kvoteringsbestämmelse i lagstiftningen när det gäller representation av kvinnor och män i styrelserna i näringslivet. Vi anser att en tvingande lagstiftning är fel väg att gå. Regeringen bör i stället ta initiativ till trepartssamtal mellan stat, arbetsgivar- och arbetstagarparter för att uppnå en ökad representation av kvinnor såväl på styrelsenivå som på ledande poster. Målet bör vara att minst 40 % av styrelseledamöterna i börsbolagen är kvinnor år 2006.

Vad som här har anförts bör ges regeringen till känna. Det innebär att motion A371 yrkandena 2 och 32 (kd) tillstyrks samtidigt som motionerna A4 yrkande 3 (fp), A258 yrkande 12 (m), A288 (v), A302 yrkande 15 (c), A307 yrkandena 1 och 12 (fp) och A335 (s) avstyrks.

## 7. Frågor om makt och inflytande, punkt 3 (c)

av Margareta Andersson (c).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 3 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservation 7. Därmed bifaller riksdagen motion 2003/04:A302 yrkande 15 och avslår motionerna 2003/04:A4 yrkande 3, 2003/04:A258 yrkande 12, 2003/04:A288 yrkandena 1–3, 2003/04:A307 yrkandena 1 och 12, 2003/04:A335 och 2003/04:A371 yrkandena 2 och 32.

### *Ställningstagande*

Efter jämställdhetsministerns hot om lagstiftning har plötsligt börsbolagens valberedningar fått bråttom. Visst är det bra att många nu försöker öka den kvinnliga representationen, men det finns fortfarande faror i rekryteringsarbetet och i hur det fortsatta arbetet i styrelsen kommer att fungera.

Ibland höjs det röster från näringslivsföreträdare om att kvinnor inte skulle ha den kompetens som krävs för att delta i börsbolagens styrelser. Om det skulle ligga något i denna kritik så är det bara en omständighet som faller tillbaka på börsbolagens ledningar. Om svenska kvinnor aldrig får vara med kan de ju heller inte lära sig hur arbetet går till.

Jag anser att det är dags att börsbolagens styrelser inser att man måste använda 100 % av ett lands kompetens om de ska bli framgångsrika. Kvinnor och män har olika bakgrund och olika erfarenheter. Därför kan de tillföra olika kompetenser i ett styrelsearbete, kompetenser som så väl behövs för att nå framgång.

När kvinnor tar plats i en styrelse kan nya problem uppstå som förtjänar att uppmärksammas. Det kan röra sig om att de blir undanhållna information, inte blir sedda eller att beslut redan är fattade i ett annat informellt forum. Att bli behandlad på det viset är mycket förnedrande och kan knäcka den starkaste. För att öka kunskapen om strukturer, hinder etc. för kvinnor och styrelsearbete bör ett lärosäte få ett nationellt uppdrag att forska om detta.

Vad jag här har anfört bör ges regeringen till känna. Det innebär att motion A302 yrkande 15 (c) tillstyrks samtidigt som motionerna A4 yrkande 3 (fp), A258 yrkande 12 (m), A288 (v), A307 yrkandena 1 och 12 (fp), A335 (s) och A371 yrkandena 2 och 32 (kd) avstyrks.

- 8. Lika lön för lika och likvärdigt arbete, punkt 6 (m, fp, kd, c)**  
av Margareta Andersson (c), Erik Ullenhag (fp), Patrik Norinder (m),  
Tina Acketoft (fp), Henrik Westman (m), Tobias Billström (m) och  
Annelie Enochson (kd).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 6 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservation 8. Därmed bifaller riksdagen motionerna 2003/04:A4 yrkandena 5–7, 2003/04:A293 yrkandena 1 och 2, 2003/04:A302 yrkandena 10, 11 och 13, 2003/04:A307 yrkandena 3, 4, 8 och 9 och 2003/04:A371 yrkande 10.

### *Ställningstagande*

Enligt vår uppfattning är lönefrågan en huvudfråga för jämställdheten. Trots många års arbete tjänar kvinnor fortfarande 18 % mindre än män. Två centrala förändringar måste ske – fler kvinnor på ledande befattningar och en allmän press uppåt på lönerna i de kvinnodominerade yrkena inom skola, vård och omsorg. Den stora kraften måste sättas in i bekämpandet av de mönster som skapar segregationen på arbetsmarknaden.

En betydande del av löneskillnaderna kan förklaras sakligt av att kvinnorna arbetar färre timmar än vad män gör. Men det faktum att kvinnor i högre grad än män väljer att arbeta mindre än heltid är ofta ett uttryck för att traditionella könsroller lever kvar. Andra faktorer som påverkar skillnaderna i lön mellan kvinnor och män är utbildning, yrkesval och position samt arbetsmarknad. Men även rensat på dessa faktorer, som i sig återspeglar en djup, strukturell ojämlikhet, kvarstår en lönediskriminering på uppemot 8 %.

Den offentliga sektorn har alltför ofta organiserat arbetet efter tankemönstret att deras personal har huvudansvaret för hem och barn och att förvärvsarbetet därför måste anpassas efter detta. Det främsta sättet att tvinga fram förändringar är att verksamheterna inom kommuner och landsting utsätts för konkurrens.

De många kvinnor som arbetar inom den offentliga sektorn ser till att välfärden fungerar, men de får långt ifrån den lön de förtjänar. Den stelbenta strukturen håller lönerna nere. De orättvisa lönerna får livslånga konsekvenser för kvinnorna i form av minskat utrymme för sparande, för möjligheten att äga bostaden och för möjligheten att få krediter, vilket slutligen påverkar pensionerna negativt.

Det är därför angeläget att de s.k. mjuka yrkena uppvärderas på den svenska arbetsmarknaden för att säkra den välfärd vi alla eftersträvar. Regeringen bör utforma en långsiktig plan för att uppvärdera kvinnodominerade yrken.

Fler alternativ inom den offentliga sektorn gör det möjligt för kvinnor att byta arbetsplats och att starta eget i kvinnodominerade branscher. Med mer än en arbetsgivare ökar också möjligheterna att påverka arbetstid, arbetsvillkor och lön. Att bryta monopolen handlar om att ifrågasätta gamla socialistiska påståenden om att det inte får "löna sig" att vårda andra. Detta synsätt leder till att stora yrkesgrupper, t.ex. sjuksköterskor, berövas möjligheten att välja arbetsgivare, att konkurrera med sin specialistkompetens eller att tillsammans med kolleger starta egen verksamhet på vettiga ekonomiska villkor. Genom konkurrens mellan arbetsgivarna kan lönenivåerna höjas, vilket kan illustreras med sjuksköterskornas situation. När kommuner och landsting anlidade bemanningsföretag började lönenivåerna att stiga.

Det är alltså av största vikt att undanröja löneskillnader som inte är sakligt motiverade. Förutom att kvinnor tjänar mindre än män missgynnas de även när det gäller löneförmåner, t.ex. tjänstebil.

Vad som här har anförts bör ges regeringen till känna. Det innebär att motionerna A4 yrkandena 5–7 (fp), A293 yrkandena 1 och 2 (fp), A302 yrkandena 10, 11 och 13 (c), A307 yrkandena 3, 4, 8 och 9 (fp) och A371 yrkande 10 (kd) tillstyrks.

## **9. Mäns våld mot kvinnor, punkt 7 (fp)**

av Erik Ullenhag (fp) och Tina Acketoft (fp).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 7 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförts i reservation 9. Därmed bifaller riksdagen motion 2003/04:A4 yrkande 9 och avslår motion 2003/04:A280.

### *Ställningstagande*

Våld mot kvinnor är ett ytterst allvarligt brott och samhället måste ingripa med sitt oreserverade stöd till kvinnan och i förekommande fall också till barnen. Vi i Folkpartiet har under lång tid förespråkat åtgärder som ytterligare kan bidra till att öka skyddet för våldsutsatta kvinnor och barn. Bland annat bör det införas en försöksverksamhet med intensivövervakning med elektronisk kontroll av de män som inte kan förmås respektera ett utfärdat besöksförbud.

Många våldsutsatta kvinnor är också i behov av stöd och hjälp från sociala och andra myndigheter. För att möjliggöra att snabba och lämpliga insatser ges för dessa kvinnor anser vi att alla kommuner bör få i uppgift att ta fram en handlingsplan för hur våldsutsatta kvinnor skall hjälpas. Kommunerna måste kunna bistå med skyddat boende i större omfattning, och våldsutsatta kvinnor skall få möjlighet till social förtur gällande boende i hela landet.



Ett annat växande problem är det s.k. hedersrelaterade våldet som i huvudsak drabbar flickor och unga kvinnor i invandramiljöer. När våld drabbar invandrarkvinnor ligger det politiska ansvaret för insatser på integrationsministern. Om våldet i stället drabbar kvinnor av svensk härkomst betraktas det som ett ansvar för justitieministern. Vi anser att allt våld alltid är lika fel, oavsett vem det drabbar. Det politiska ansvaret för arbetet med att bekämpa våld mot kvinnor bör därför alltid åligga justitieministern.

Vad som här har anförts bör ges regeringen till känna. Det innebär att motion A4 yrkande 9 (fp) tillstyrks och motion A280 (v) avstyrks.

## **10. Mäns våld mot kvinnor, punkt 7 (v)**

av Camilla Sköld Jansson (v).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 7 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservation 10. Därmed bifaller riksdagen motion 2003/04:A280 och avslår motion 2003/04:A4 yrkande 9.

### *Ställningstagande*

Jämställdhet och jämlikhet mellan könen framhålls ofta som de mest svenska av värden. Olyckligtvis har denna koppling av jämställdhet till svenskhet påverkat vårt sätt att se på svenskar och invandrade när man talar om våld mot kvinnor. Jämställdhet har blivit ett verktyg som används allt mer för att förklara skillnader i beteendemönster hos personer med utländsk bakgrund jämfört med svenskar. Vid s.k. hedersvåld har man t.ex. valt att i huvudsak hänvisa till kulturella förklaringar snarare än den könsmaktsordning där mäns våld mot kvinnor är en del.

Det icke-svenska och icke-jämställda kulturella bagaget har härmed kommit att bli det som främst förklarar kvinnoförtryck och det som benämns som patriarkalisk kontroll. Detta ramverk är det som främst bestämmer tolkningsutrymmet för den diskussion om hedersmord, tvångsäktenskap och främst unga invandrarkvinnors utsatthet. Det är vår uppfattning att det svenska samhället har svikit de invandrade kvinnorna och deras döttrar genom att sätta in integrationspolitiska åtgärder för att lösa dessa problem snarare än jämställdhetspolitiska.

I dag finns det stora kunskaper om det strukturella, sexualiserade våldet. Av dessa kunskaper kan vi dra slutsatsen att oavsett om våldet drabbar svenska eller invandrade kvinnor så är behoven i stort desamma. Med stöd av dessa kunskaper bör vi kunna se och hantera eventuella skillnader utan att fastna i stereotypa och stigmatiserande bilder av invandrade kvinnor och män. Endast så tar samhället ett verkligt ansvar för våldet mot kvinnor. Endast då kan handlingsplaner upprättas för att skydda kvinnors säkerhet.

En aktiv integrations- och jämställdhetspolitik är två viktiga verktyg i arbetet för att montera ned förtryckande strukturer. Vänsterpartiet menar att dessa i mycket större utsträckning aktivt måste samagera för att leva upp till målsättningen att omfatta alla kvinnor och män som lever i Sverige. Invandrade kvinnor och män skall i samma utsträckning som svenskfödda kvinnor och män omfattas av jämställdhetspolitiken i dess generella mening. Invandrade kvinnor som diskrimineras på arbetsplatsen eller som utsätts för manligt våld, hot eller kontroll är inte i behov av integrationsåtgärder utan av åtgärder för ökad jämställdhet. Samma behov har svenskfödda kvinnor som diskrimineras och som utsätts för våld. Det är en fråga om maktförhållandena mellan könen. Därför bör regeringen i det fortsatta arbetet vad gäller s.k. hedersrelaterat våld och frågor som anknyter till detta ta i beaktande att det är jämställdhetspolitiken som har det främsta ansvaret.

Vad som här har anförts bör ges regeringen till känna. Det innebär att motion A280 (v) tillstyrks och motion A4 yrkande 9 (fp) avstyrks.

### **11. Jämställda försäkringsvillkor, punkt 8 (c)**

av Margareta Andersson (c).

#### *Förslag till riksdagsbeslut*

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 8 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförts i reservation 11. Därmed bifaller riksdagen motion 2003/04:A302 yrkande 18.

#### *Ställningstagande*

I dag missgynnar försäkringsbolagens villkor kvinnor i olika hänseenden i förhållande till män. Jag anser därför att JämO bör få ett särskilt uppdrag att granska försäkringsbolagens försäkringsvillkor i de delar där de berör våld mot kvinnor.

Vad som här har anförts bör ges regeringen till känna. Det innebär att motion A302 yrkande 18 (c) tillstyrks.

### **12. Föräldraledighet m.m., punkt 10 (kd)**

av Annelie Enochson (kd).

#### *Förslag till riksdagsbeslut*

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 10 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförts i reservation 12. Därmed bifaller riksdagen motionerna 2003/04:Sf404 yrkande 15 och 2003/04:A371 yrkande 19.

### *Ställningstagande*

Undersökningar visar att många mammor och pappor skulle vilja ägna mer tid åt barnen, främst när de är små. Enligt Kristdemokraterna är det samhällets uppgift att stödja deras möjligheter till detta. En jämnare fördelning mellan förvärvsarbete och vård av barn skulle medföra många positiva effekter när det gäller ökad familjestabilitet, jämställdhet och inte minst när det gäller förbättrad kontakt mellan pappor och barn.

Statistiken visar att det är kvinnorna som har huvudansvaret för barnen. De står för 83 % av de uttagna dagarna i föräldraförsäkringen medan männen står för 17 %. En studie som Jusek genomförde 2001 bland akademiker män som hade barn visade att 44 % inte tagit någon pappaledighet alls. Endast 3 % hade varit pappalediga i mer än sex månader. I en undersökning som genomförts i år bland nyutexaminerade akademiker har Jusek frågat hur länge de önskar vara föräldralediga. Hela 42 % av männen uppger att de vill vara hemma minst sex månader. Bara 2 % nöjer sig med att vara hemma under pappamånaden och lika få, 2 %, vill inte alls vara pappalediga.

Målet måste vara att pappor skall vilja och välja att vara hemma med sina barn, inte att de skall tvingas till att ta ut tiden. Kristdemokraterna anser att studier bör göras av det varierande uttaget av pappaledighet över landet för att identifiera stimulerande faktorer för ett ökat uttag.

Med tanke på hur viktig omsorgen om barnen är framstår dagens system, som inte inbegriper omvårdnad i hemmet, som mycket otidsenligt. Detta är ett förhållande som i första hand drabbar kvinnorna. Män och kvinnor arbetar ungefär lika mycket i tid räknat, men proportionerna mellan hemarbete och arbete utanför hemmet är olika. Kvinnorna arbetar 40 % mindre på den så kallade öppna arbetsmarknaden. Den politik som regeringen för ger i stället en signal om att alla bör förvärvsarbete heltid även under perioder då arbetsbelastningen i hemmet är som störst, t.ex. när man har små barn. Detta är en viktig jämställdhetsfråga eftersom en sådan politik missgynnar kvinnor. Kristdemokrater anser därför att hemarbetet måste uppvärderas.

Vad som här har anförts bör ges regeringen till känna. Det innebär att motionerna Sf404 yrkande 15 (kd) och A371 yrkande 19 (kd) tillstyrks.

### **13. Sexualiseringen av det offentliga rummet, punkt 11 (v)**

av Camilla Sköld Jansson (v).

#### *Förslag till riksdagsbeslut*

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 11 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservation 13. Därmed bifaller riksdagen motion 2003/04:So419 yrkande 2.

### *Ställningstagande*

I reklamen och i de bilder som förmedlas via massmedierna formas en ”ide-  
albild” av hur flickor och kvinnor skall vara. Innebörden i merparten av  
dessa bilder är att kvinnor som grupp är underordnade män som grupp och  
att män utgör den norm efter vilken vi organiserar samhället. Trots att Sve-  
rige är ett av de mest jämställda länderna i världen lever svenska kvinnor  
fortfarande under detta förtryck. Jämställdhetspolitikens könsblindhet förmår  
inte att lösa dessa frågor eftersom de är könsspecifika och organiserade efter  
en könshierarki. Vänsterpartiet tycker att det är dags att dessa frågor förs upp  
på dagordningen. Vi behöver frirum. Det är en rättighet att kunna röra sig i  
samhället utan att ständigt bli utsatt för krav på hur vi skall agera och se ut  
för att duga.

Därför är det välkommet att regeringen angett sexualiseringen av det of-  
fentliga rummet som ett av de fem s.k. fokusområdena för jämställdhetsarbe-  
tet under de kommande åren och att den även avser att tillsätta en expert-  
grupp för arbetet med dessa frågor. Enligt Vänsterpartiets mening bör  
regeringen emellertid vid sidan av detta tillsätta en utredning där en analys  
görs av hur sexualiseringen av det offentliga rummet påverkar kvinnors rö-  
relsefrihet.

Vad som här har anförts bör ges regeringen till känna. Det innebär att mo-  
tion So419 yrkande 2 (v) tillstyrks.

### **14. Jämställdhetslagen m.m., punkt 12 (kd)**

av Annelie Enochson (kd).

#### *Förslag till riksdagsbeslut*

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 12 borde ha följande  
lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförts i re-  
servation 14. Därmed bifaller riksdagen motionerna 2003/04:A329 yrkande 9  
och 2003/04:A371 yrkandena 11 och 13.

### *Ställningstagande*

Sedan 1992 har arbetsgivare haft skyldighet att upprätta en årlig jämställd-  
hetsplan med lönekartläggning. Enligt de lagändringar som trädde i kraft den  
1 januari 2001 skall planen kompletteras med en analys av löneskillnader och  
en handlingsplan för att komma till rätta med de osakliga löneskillnaderna.  
Kristdemokraterna ansåg att en försöksverksamhet först skulle genomföras  
inom offentlig sektor för att påvisa att en sådan lagstiftning inte bara skulle  
bli en skrivbordsprodukt med ökad administrativ börda. Det har dessvärre  
visat sig att endast knappt 25 % av de privata företagen med mer än 10 an-

ställda har en jämställdhetsplan, vilket varit en skyldighet sedan tio år tillbaka. Inom offentlig sektor är motsvarande siffra 75 %. Ändå är det där som löneskillnaderna är störst mellan kvinnor och män.

Kristdemokraterna menar att det i första hand åligger arbetsmarknadens parter att i löneförhandlingar och genom kollektivavtal särskilt beakta likalöneprincipen för lika och likvärdigt arbete. Att lagstiftning genomförts betyder att parterna inte tagit sitt ansvar för att motverka de osakliga löneskillnaderna. Hos parterna ligger de största möjligheterna att utjämna orättfärdiga löneskillnader. Ansvarvilar på såväl arbetsgivare som arbetstagarorganisationer att se till att jämställdhetsplanerna blir verkningsfulla instrument i verksamheten. Kristdemokraterna anser att jämställdhetsplanens betydelse och funktion i arbetet för jämställdhet bör utvärderas. Lagstiftningens roll kontra eldsjälarnas betydelse för framgång bör särskilt belysas.

5 § jämställdhetslagen anger att arbetsgivare skall uppmuntra föräldraledighet och underlätta den. Detta är en generell bestämmelse, och några sanktionsmöjligheter finns inte. Prejudicerande domar saknas, varför lagen blir tämligen uddlös. Ett enda fall har drivits av JämO där en kvinna ansåg sig ha blivit av med utlovat jobb då hon berättade att hon var gravid. Domen blev inte fällande då inget skriftligt dokument kunde styrka att kvinnan verkligen varit lovad anställning. Kristdemokraterna menar att lagen måste skärpas så att den blir ett användbart skydd för kvinnor och män som under föräldraledighet blir diskriminerade i något avseende. Regeringen bör snarast återkomma till riksdagen med ett lagförslag.

Vad som här har anförts bör ges regeringen till känna. Det innebär att motionerna A329 yrkande 9 (kd) och A371 yrkandena 11 och 13 (kd) tillstyrks.

## **15. Översyn av jämställdhetslagen, punkt 13 (v)**

av Camilla Sköld Jansson (v).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 13 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförts i reservation 15. Därmed bifaller riksdagen motion 2003/04:A262 yrkandena 1 och 2.

### *Ställningstagande*

Vänsterpartiets grundsyn är att diskriminering är en kränkning av mänskliga rättigheter. Samhället präglas i dag av en samhällsstruktur som underordnar kvinnor och överordnar män och där kvinnor ses som avvikande från en manlig norm. Detta, som vi kallar könsmaktsordningen, tar sig olika uttryck inom olika sfärer i samhället och kräver olika åtgärder.

Ett uttryck för diskriminering är de könsbestämda löneskillnaderna. I arbetet för att undanröja diskriminering i lönesättningen är jämställdhetslagen ett centralt verktyg. Den praxis som Arbetsdomstolen lagt fast i lönediskrimineringsvister innebär dock i praktiken att jämställdhetslagen är verkningslös i dessa mål. Domstolen har nämligen tillåtit att en allmän hänvisning till marknadskrafterna får rättfärdiga en löneskillnad mellan kvinnor och män som annars skulle anses utgöra diskriminering. Denna tillämpning står dessutom i strid med EG-rätten, varifrån jämställdhetslagens diskrimineringsbegrepp är hämtat.

Vänsterpartiet anser att det borde genomföras en snabbutredning om hur jämställdhetslagen skall ändras för att den syn som företräds i EG-rätten skall slå igenom i Arbetsdomstolens rättstillämpning när det gäller lönediskriminering och marknadskrafter.

En annan brist i jämställdhetslagen är att den i ytterst ringa omfattning ger möjlighet att angripa de skillnader i lön etc. som kommer av att kvinnor och män finns på olika arbetsmarknader. Lagen innehåller i och för sig bestämmelser om kartläggning och analys som en arbetsgivare skall göra i syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män. Dessa bestämmelser har emellertid ytterst liten påverkan på de löneskillnader som är knutna till den värdering som görs av manligt respektive kvinnligt arbete.

Regeringen bör därför återkomma med förslag om hur jämställdhetslagen ska bli ett effektivare verktyg mot strukturell lönediskriminering.

Vad som här har anförts bör ges regeringen till känna. Det innebär att motion A262 (v) tillstyrks.

## **16. Skadestånd i jämställdhetsmål, punkt 14 (fp, c)**

av Margareta Andersson (c), Erik Ullenhag (fp) och Tina Acketoft (fp).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 14 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförts i reservation 16. Därmed bifaller riksdagen motion 2003/04:A302 yrkande 9.

### *Ställningstagande*

Vi vill ha ett antal skärpningar i lagstiftningen för att samhället mer kraftfullt skall kunna motverka lönediskriminering. En sådan skärpning är att höja skadeståndsbeloppen. Eftersom skadeståndsbeloppen i svensk rättspraxis är relativt blygsamma, lönar det sig för arbetsgivaren att fortsätta lönediskriminera. Därför behövs det ny lagstiftning som medför att skadeståndsbeloppen i

jämställdhetsmål höjs rejält. I kombination med gruppitalan skulle höjda skadeståndsbelopp kunna skapa ett verksamt hot mot arbetsgivare som inte tar jämställdhetslagen på allvar.

Med hänsyn till det anförda anser vi att riksdagen med anledning av motion A302 yrkande 9 (c) bör tillkännage för regeringen som sin mening vad vi har anfört om att höja skadeståndsbeloppen i jämställdhetsmål.

## **17. Jämställdhetsmärkning, punkt 15 (fp)**

av Erik Ullenhag (fp) och Tina Acketoft (fp).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 15 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservation 17. Därmed bifaller riksdagen motion 2003/04:A307 yrkande 13.

### *Ställningstagande*

Folkpartiet anser att man måste använda sig av politiken för att skapa nya strukturer och utveckla det svenska näringslivet. En del i detta är jämställdhetsmärkning av produkter och tjänster. Aktiva konsumenter kan påverka mer kraftfullt och med färre oönskade bieffekter än vad lagar och regler någonsin kan göra. Detta visar inte minst erfarenheterna av miljömärkning. FRIJA-utredningen (SOU 2002:30) har föreslagit modeller för jämställdhetsmärkning och certifiering av produkter, tjänster och organisationer. Folkpartiet är positivt till denna princip.

Vad som här har anförts bör ges regeringen till känna. Det innebär att motion A307 yrkande 13 (fp) tillstyrks.

## **18. Forum i diskrimineringstvister, punkt 16 (c)**

av Margareta Andersson (c).

### *Förslag till riksdagsbeslut*

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 16 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservation 18. Därmed bifaller riksdagen motion 2003/04:A302 yrkande 7.

### *Ställningstagande*

Försöken att använda jämställdhetslagen och Arbetsdomstolen har inte lett till några avgörande genombrott för en rättvisare lönesättning. Enligt JämO:s analys kan orsaken till detta vara att Arbetsdomstolen är ett partssammansatt organ med intresse av att slå vakt om ingångna kollektivavtal. Det kan med-

föra att individens rättigheter ställs åt sidan. Som ett exempel kan nämnas det s.k. IVA-målet där domstolen ansåg att det var motiverat att ge en medicintekniker högre lön än en intensivvårdssköterska, trots att tjänsterna erkändes som likvärdiga, med hänvisning till att medicinteknikerns alternativa arbetsmarknad var större.

Om de politiska församlingarna och Arbetsdomstolen inte har varit framgångsrika för att nå fram till rättvisa löner för kvinnor och män, är det nu dags att låta domstolarna korrigera orättvisorna. Centerpartiet vill därför kraftigt stärka de rättsliga instrumenten för att komma åt lönediskriminering och orättvisa löner.

Diskrimineringsärenden bör i framtiden prövas i allmän domstol i stället för som i dag i Arbetsdomstolen. Därmed blir det möjligt att överklaga domar och parterna får den roll de bör spela – som parter och inte som domare.

Vad som här har anförts bör ges regeringen till känna. Det innebär att motion A302 yrkande 7 (c) tillstyrks.

### **19. Grupptalan på jämställdhetsområdet, punkt 17 (v, c)**

av Margareta Andersson (c) och Camilla Sköld Jansson (v).

#### *Förslag till riksdagsbeslut*

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 17 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförts i reservation 19. Därmed bifaller riksdagen motion 2003/04:A302 yrkande 8.

#### *Ställningstagande*

De tvister som prövats i Arbetsdomstolen och som resulterat i att kvinnliga löntagare har fått rätt har i alltför låg grad utvidgats till att gälla alla i motsvarande situation eller yrkesgrupp. I Kanada har arbetet för lika lön haft stora framgångar genom möjligheten till grupptalan, dvs. att personer med likartade fall kan ansluta sig till en talan som en individ eller organisation har väckt. Om svensk lagstiftning tillät grupptalan i lönediskrimineringsmål skulle det på ett mycket kraftfullt sätt förstärka möjligheten att generalisera rättsliga framgångar i arbetet för lika lön.

Med hänsyn till det anförda anser vi att riksdagen med anledning av motion A302 yrkande 8 (c) bör tillkännage för regeringen som sin mening vad vi har anfört om att införa en möjlighet till grupptalan i lönediskrimineringsmål.



## Särskilt yttrande

### **Män och jämställdhet, punkt 9 (mp)**

Ulf Holm (mp) anför:

Miljöpartiet anser att jämställdhetsarbetet bör utföras av både kvinnor och män. Under hela jämställdhetens historia har kampen för jämställdhet mellan könen förts nästan uteslutande av kvinnor. Männens deltagande i jämställdhetsarbetet har varit undantag snarare än regel. Ofta är det kvinnor som med kraft reagerar mot bl.a. det tydliga uttrycket för kvinnoförtryck: våldspornografi, sexhandel och kvinnomisshandel. Mäns våld mot kvinnor är inte enbart en kvinnofråga, utan i högsta grad en mansfråga, och det är i ännu högre grad en samhällsfråga.

Det räcker inte att kvinnor diskuterar jämställdhet och könsroller när det är mansrollen och dess schabloner som är det största problemet. Självfallet måste utgångspunkten för en debatt om mansrollen vara att vi alla är individer. Men vi är alla påverkade av schabloner – allt från det att unga pojkar får en bild av den manliga rollen genom s.k. herrtidningar där kvinnan är till för att köpas, utnyttjas och förnedras, via lumpartidens mer groteska jargong till den manliga vuxenvärldens acceptans, tystnad eller t.o.m. medlöperi.

Män liksom kvinnor underställs föreskrivna normer om hur de skall bete sig som man respektive kvinna. Därför är det av största vikt att männens roll undersöks, analyseras och förändras. En tvärpolitisk utredning bör tillsättas för att analysera en ny mansroll och hur den skall föras ut till allmänheten. Regeringen bör också ta initiativ bl.a. till nationella manskonferenser där frågan om mansrollen kan debatteras.

BILAGA 1

## Förteckning över behandlade förslag

### Skrivelsen

Regeringens skrivelse 2002/03:140 Jämt och ständigt - Regeringens jämställdhetspolitik med handlingsplan för mandatperioden.

### Följdmotioner

*2003/04:A1 av Anders G Högmark m.fl. (m):*

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om kritiken mot regeringens handlingsplan.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om våra mål med jämställdhetspolitiken.

*2003/04:A4 av Tina Ackeforst m.fl. (fp):*

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att utgångspunkten för jämställdhetsarbetet skall vara att öka kvinnors makt och inflytande.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om brister i regeringens handlingsplan rörande de grundläggande orsakerna till kvinnors sämre villkor.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om makt och ägande.
5. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att konkurrensutsätta den offentliga sektorn.
6. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om en radikal plan för att undanröja orsakerna till löneskillnaderna mellan kvinnor och män.
7. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om kvinnors företagande.
9. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om våld mot kvinnor.
10. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om integrationspolitiken.

## Motioner från allmänna motionstiden hösten 2003

### *2003/04:Ju478 av Mikaela Valtersson m.fl. (mp):*

12. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om en tvärpolitisk utredning för att analysera den nya mansrollen.
14. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om debatter angående mansrollen, exempelvis genom nationella manskonferenser.

### *2003/04:Sf404 av Alf Svensson m.fl. (kd):*

15. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att uppvärdera hemarbetet.

### *2003/04:So419 av Camilla Sköld Jansson m.fl. (v):*

2. Riksdagen begär att regeringen utreder hur sexualiseringen av det offentliga rummet begränsar kvinnors rörelsefrihet i enlighet med vad som anförs i motionen.

### *2003/04:N328 av Maud Olofsson m.fl. (c):*

10. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att bättre villkor för jämställdhet behövs i hela landet.

### *2003/04:A258 av Anders G Högmark m.fl. (m):*

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om den allmänna inriktningen av jämställdhetspolitiken.
12. Riksdagen begär att regeringen låter utreda effekterna av arbetsplanen för jämställdhet inom den offentliga förvaltningen i enlighet med vad som anförs i motionen.

### *2003/04:A262 av Camilla Sköld Jansson m.fl. (v):*

1. Riksdagen begär att regeringen snabbt utreder och till riksdagen återkommer med förslag enligt vad i motionen anförs om att marknadsrelaterade löneskillnader skall få genomslag i rättstillämpningen.
2. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag till ändring av jämställdhetslagen så att den även omfattar strukturell lönediskriminering.

### *2003/04:A280 av Ulla Hoffmann m.fl. (v):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att jämställdhetspolitiken har ansvar för alla kvinnor och män.

*2003/04:A287 av Ulla Wester (s):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som i motionen anförs om funktionshinder för kvinnors ojämlika och ojämslällda villkor.

*2003/04:A288 av Gudrun Schyman (v):*

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om kvinnors motstånd.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om feministisk folkbildning.
3. Riksdagen begär att regeringen utreder formerna för övergripande feministiskt förändringsarbete.

*2003/04:A293 av Karin Pilsäter (fp):*

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om en ny löneskillnadsutredning för att kartlägga och analysera löneskillnaderna mellan kvinnor och män.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om utarbetande av en handlingsplan mot orättvisa löneskillnader innehållande ytterligare verktyg för relativlöneförskjutning, brytande av yrkes- och arbetsgivarsegregation samt moderna redskap för att kombinera förvärvsarbetet med familj.

*2003/04:A302 av Margareta Andersson m.fl. (c):*

2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om införande av konsekvensbeskrivningar ur ett jämställdhetsperspektiv inför olika beslut.
7. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att flytta lönediskrimineringsmål från Arbetsdomstolen till allmän domstol.
8. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att införa möjlighet till grupptalan i lönediskrimineringsmål.
9. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att höja skadeståndsbeloppet vid jämställdhetsmål.
10. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om alternativa arbetsmarknaders betydelse för en rättvis lönesättning.
11. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om en långsiktig plan för uppvärdering av kvinnodominerade yrken.
13. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att regeringen bör återkomma med ett förslag som förbättrar kvinnors möjligheter att ta del av löneförhöjningar.

15. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att ge ett forskningsuppdrag till ett lärosäte för att öka kunskapen angående kvinnor och styrelsearbete.
18. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att JämO får ett särskilt uppdrag att granska försäkringsbolagens försäkringsvillkor i de delar där de berör våld mot kvinnor.

*2003/04:A307 av Lars Leijonborg m.fl. (fp):*

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om makt och synliggörande.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om liberal handlingsplan för ökad jämställdhet.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om ökad egenmakt i arbetslivet.
4. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att konkurrensutsätta den offentliga sektorn.
8. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att lönediskrimineringen måste brytas.
9. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om en plan för att höja underbetalda kvinnogrupperns löner inom den offentliga sektorn.
12. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om aktiv opinionsbildning i näringslivet.
13. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om ett jämställdhetsmärkningssystem.

*2003/04:A329 av Stefan Attefall m.fl. (kd):*

9. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om jämställdhet och diskriminering av föräldralediga.

*2003/04:A332 av Christina Axelsson och Börje Vestlund (båda s):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om behovet av att arbeta mer för jämställdhetspolitik i EU.

*2003/04:A334 av Carina Ohlsson m.fl. (s):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som i motionen anförs om jämställdhetsområdet.

*2003/04:A335 av Sylvia Lindgren och Agneta Gille (båda s):*

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om vikten av att öka andelen kvinnor i privata bolagsstyrelser.

*2003/04:A371 av Alf Svensson m.fl. (kd):*

2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om behovet av ett kartläggande av de faktorer som kan hämma kvinnor att ta ett ledningsansvar med anledning av FN:s rapport om jämställdhetsläget i Sverige.
10. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om en ökad konkurrensutsättning inom offentlig sektor, särskilt inom vård- och omsorgssektorn, för att främja kvinnors arbetsmarknad.
11. Riksdagen begär att regeringen låter utvärdera jämställdhetslagens betydelse och funktion i enlighet med vad som anförs i motionen.
13. Riksdagen begär att regeringen lägger fram förslag till ändring av 5 § jämställdhetslagen i enlighet med vad som anförs i motionen.
19. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om behovet av en kartläggning av regionala skillnader av uttag av pappaledighet med inriktning på att undanröja hinder för ett ökat uttag.
32. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om att den bör ta initiativ till trepartssamtal mellan stat, arbetsgivar- och arbetstagarparter för att uppnå en ökad representation av kvinnor på såväl styrelsenivå som ledande poster.

BILAGA 2

## Löneskillnader mellan kvinnor och män

### Stenografiska uppteckningar från AU:s hearing om löneskillnader mellan kvinnor och män den 21 oktober 2003

*Ordföranden Anders Karlsson (s):* Ni ska alla vara varmt välkomna till arbetsmarknadsutskottets offentliga utfrågning om löneskillnader mellan kvinnor och män.

Vilka är då orsakerna till löneskillnader mellan kvinnor och män? Hur ser dessa skillnader ut, och vad kan vi gemensamt göra för att uppnå jämställda löner? Det är några av de frågeställningar vi ska ägna dagen åt att diskutera.

För att vi ska få en djupare inblick i dessa komplexa mönster som utgör hinder för att uppnå jämlikhet i arbetslivet har vi bjudit in flera intressanta föreläsare. Välkommen hälsar jag Ingemar Hansson från Konjunkturinstitutet, Lena Johansson från SCB, Anders Lindström från Medlingsinstitutet och JämO Claes Borgström.

Det övergripande målet för svensk jämställdhetspolitik är att bejaka att kvinnor och män ges samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom livets alla områden. I teorin har också kvinnor samma möjligheter och rättigheter som män, men tittar vi oss omkring säger verkligheten oss något helt annat. Vi har en lång väg kvar innan vi med rätta kan påstå att vi faktiskt lever i ett jämställt samhälle – detta trots att Sverige ofta betraktas som ett av världens mest jämställda länder.

För att nå framgång krävs att jämställdheten integreras i alla de politiska beslut som formar människors vardag. Det gäller inte minst villkoren i arbetslivet och rätten till jobb med egen försörjning. Ända fram till 1960-talet dominerade den manliga försörjningsmodellen i Sverige. Normen var att mannen försörjer familjen, och om kvinnan bidrog var det bra nog. Därefter har kvinnor trätt ut på arbetsmarknaden, vilket är resultatet av hård kamp under flera generationer. Jämställdhet förutsätter att alla vuxna är ekonomiskt oberoende. Därför är rätten till arbete och egen försörjning en första förutsättning för jämställdhet. På sikt har kvinnors möjlighet och position på arbetsmarknaden förstärkts. Men sviterna av den manliga försörjningsmodellen lever kvar. Även i vår medvetna tid har kön fortfarande betydelse för människors villkor i arbetslivet. Yrken som betraktas som kvinnliga värderas ofta lägre när det gäller lönesättning. Så ser det tyvärr ut i dagens Sverige. I världens mest jämställda land, fortfarande mer än 80 år efter det att Sverige blev en demokrati med lika rösträtt för kvinnor och män, tillmätts inte kvinnors förvärvsarbete lika värde som männens.

I dag är svenska kvinnors förvärvsfrekvens bland de högsta i världen, men kvinnor tjänar i snitt 82 % av männens lön vid heltidsarbete. Skillnaderna har under många år legat på ungefär samma nivå. Nu ser vi en tendens till att löneskillnaderna ökar. Undersökning på undersökning visar på samma sak. Pengar ger makt och inflytande, och här ges kvinnor inte samma möjlighet.

För en tid sedan genomförde LO en kartläggning av de 100 000 löntagarna med högst respektive lägst lön. Resultatet var föga förvånande. Den typiskt låglöneanställda är kvinna, arbetar med jobb inom vård och omsorg, handel eller restaurang. Den traditionella höglöneanställda är man, tjänsteman, som arbetar som vd, chef eller specialist. Kartläggningen visar också att bland höglöneanställda följer löneskillnaderna mellan könen ett mer traditionellt mönster där männen har klart högre lön än kvinnor. Men det är inte enbart stora löneskillnader som skiljer hög- och låglönearbetare åt. Deltidsarbete förekommer nästan aldrig bland höginkomsttagarna, medan en dryg tredjedel av de låglöneanställda arbetar deltid.

En förklaring till lönegapet mellan kvinnor och män kan vara att den svenska arbetsmarknaden är strängt könsuppdelad. Omkring 90 % av arbetskraften finns i yrken som domineras av någotdera könet. Andra orsaker som mer eller mindre hänger samman är värdediskriminering i samhället, vilket gör att kvinnodominerade arbeten allt som oftast har lägre status och därför betalas sämre än mansdominerade yrken. Arbete som i huvudsak utförs av kvinnor är lägre betalt än arbete som utförs av män. En anledning till detta kan vara att den kunskap som ofta kopplas samman med kvinnliga yrken tenderar att ses som medfödd och inte förvärvad. Kontentan är att på arbetsplatser som domineras av kvinnor är löneläget lägre än på mansdominerade arbetsplatser.

Om andelen män ökar inom en kvinnodominerad bransch ökar lönerna – och omvänt. Denna utveckling är tydligast inom tjänstemannayrken och akademikeryrken men även i viss mån inom industrin.

Oförklarliga löneskillnader – hur förklarar vi att kvinnor med samma slags arbete, utbildning och erfarenheter som män tjänar mindre, trots att de befinner sig på samma arbetsplats?

Detta är resultatet av en arbetsmarknad som värderar kvinnor och män olika. Det är ett arbetsliv som har denna ojämställdhet inbyggd i grunden. Överallt i vår vardag möter vi kvinnor och män i denna struktur. Det innebär för kvinnor att de har mindre inflytande, att de får sämre löner, att de har svårare att få heltidsarbete och inte samma möjlighet till kompetensutveckling som män.

Frågorna är berättigade, och vi hoppas under dagen finna svar på dessa. Detta behövs inte minst för att Sverige ska kunna hävda och förstärka sin konkurrensförmåga. För att ha en fortsatt tillväxt och kunna säkerställa välfärden måste kvinnorna inte bara ha tillträde till arbetsmarknaden utan också få samma lön som männen för lika och likvärdigt arbete.



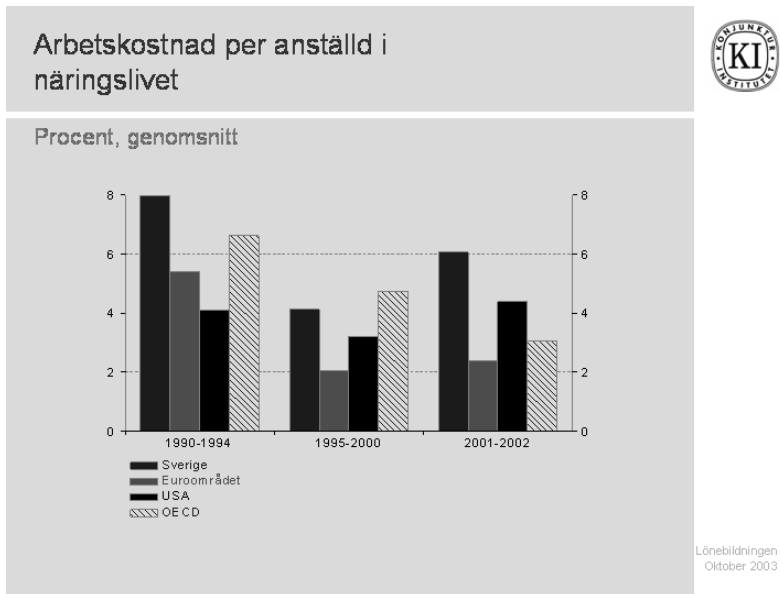
Med dessa inledande ord vill jag än en gång hälsa er hjärtligt välkomna till en som vi hoppas intressant och givande dag på temat löneskillnader mellan kvinnor och män.

*Generaldirektör Ingemar Hansson, Konjunkturinstitutet:* Jag ska prata om de makroekonomiska utgångspunkterna för jämställda löner. Jag kommer att inledningsvis göra det med utgångspunkt i den rapport om lönebildningen som Konjunkturinstitutet publicerade nyligen. Vi har, som ni säkert vet, uppdrag från riksdagen att årligen producera rapporter med de samhällsekonomiska förutsättningarna för lönebildningen. Jag kommer att redovisa en del av innehållet i rapporten och framför allt dra slutsatser om vad den innebär i frågan om jämställda löner.

Jag kommer också att redovisa en del statistik för sysselsättningsgrader och andra faktorer för män kontra kvinnor och säga något om vad den innebär för förutsättningarna för jämställda löner.

Jag börjar med den första bilden från lönebildningsrapporten. Rapporten finns vid ingången till lokalen. Ni som ännu inte har fått den kan hämta den där.

Arbetskostnaderna per anställd i det svenska näringslivet har ökat snabbare än arbetskostnaderna i omvärlden, både i början av 90-talet, i mitten av 90-talet och under 2001 och 2002. De blå staplarna är högre än motsvarande staplar för omvärlden. Det betyder att arbetskostnaderna fortfarande växer snabbare än i omvärlden.



Vi har ungefär samma inflationsmål i Sverige som i omvärlden, om vi väger ihop Europa, USA och omvärlden i övrigt. Det betyder på sikt att arbetskostnaderna inte kan öka snabbare än i omvärlden. Den här utvecklingen är inte

hållbar. Om den fortsätter måste Riksbanken strama upp penningpolitiken samtidigt som vi riskerar att förlora i konkurrenskraft jämfört med andra länder.

Diagrammet visar den sammanlagda arbetskostnadsutvecklingen, det vill säga utvecklingen av dels timlönerna, dels olika typer av bikostnader. En orsak till att de svenska kostnaderna har ökat snabbare än i omvärlden är att olika typer av bikostnader har ökat mycket. Löneutvecklingen har bromsats och har varit måttligt hög från 1998 och framåt. Den var hög i mitten av 90-talet men bromsades och har varit måttligt hög de senaste sex sju åren. Men det som är problemet är att bikostnaderna, bland annat kostnaderna för avtalsenliga pensioner, har höjts nyligen, och det gäller även kostnaderna för den sjuklön arbetsgivarna betalar. Frånvaron har ökat och sjuklöneperioden som betalas av arbetsgivaren har ökat från två till tre veckor. Alla de ökade bikostnaderna har bidragit till att arbetskostnaderna har utvecklats snabbare än i omvärlden. Det är inte hållbart på sikt.

Nästa diagram visar hur arbetskostnadsandelen har utvecklats – återigen för näringslivet. Den snabba kostnadsutvecklingen har lett till att arbetskostnadsandelen har ökat ganska snabbt de senaste tre fyra åren. Samtidigt ser ni att den omkring 1995 låg på en låg nivå. I viss mån kan man tolka den utveckling som har varit de senaste fem sex åren som ett återställande av en alltför låg arbetskostnadsandel motsvarande en onormalt hög vinstandel. Vi ser också att om den trenden fortsätter får vi snabbt en arbetskostnadsandel som är ohållbart hög. Det är ytterligare en illustration av att vi inte kan fortsätta med den kostnadsutveckling vi har haft hitintills utan att det kommer att leda till negativa återverkningar i form av att Riksbanken måste strama åt penningpolitiken och därmed se till att tillväxten och sysselsättningen blir lägre.

### Arbetskostnadsandel i näringslivet



Procent

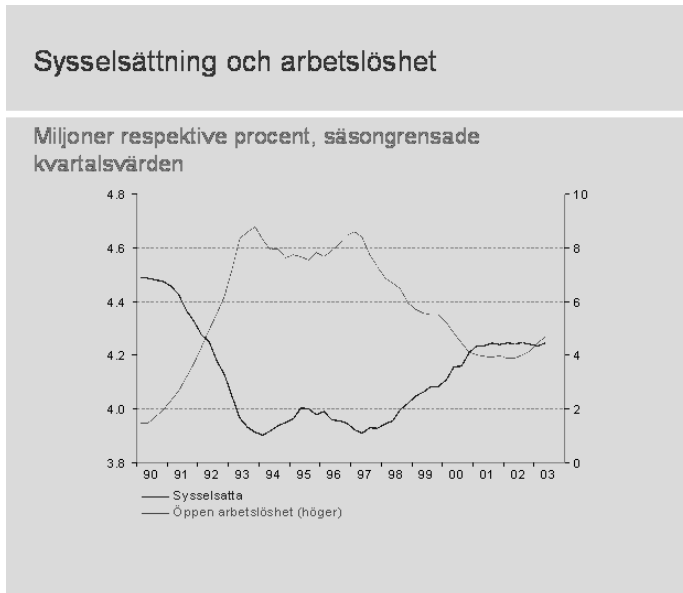


Lönebildningen -  
Oktober 2003

Vi gör en prognos i rapporten. Vad tror vi? Tror vi att utvecklingen kommer att brytas eller inte? Är vi på väg in i en ohållbart hög andel för arbetskostnaderna?

Vi har utvärderat förutsättningarna inför 2004 års avtalsförhandlingar jämfört med dem som gällde senaste gången vi hade omfattande avtalsförhandlingar, nämligen inför 2001 års löneförhandlingar. Hur ser förutsättningarna ut för lönebildningen i dag jämfört med hur det såg ut för tre år sedan när vi stod inför de stora avtalsförhandlingarna 2001? Vi kan på område efter område konstatera att det finns förutsättningar som pekar mot en lägre lönekostnadsökning.

Nästa diagram visar att vi inför uppspelet till avtalsförhandlingarna 2001 – dvs. i slutet av 2000 – hade haft ett antal år med en väldigt snabbt ökande sysselsättning. Därefter har sysselsättningen stagnerat, och vi räknar med att den blir konstant under ett antal år. För tre år sedan hade vi en snabbt avtagande arbetslöshet. Att arbetslösheten understeg 4 % var en orsak till att arbetskostnaderna accelererade. Om man vill kan man tolka det som att svensk lönebildning inte tål en arbetslöshet lägre än 4 %. Bli arbetslösheten lägre tenderar löneökningarna, arbetskostnaderna, att öka så snabbt att Riksbanken måste strama åt penningpolitiken. Vår bedömning från Konjunkturinstitutets sida är att den så kallade jämviktsarbetslösheten i Sverige ligger på ungefär 4 %. Detta betyder, så som vi tror att lönebildningen fungerar, att det inte går att varaktigt ha lägre arbetslöshet än 4 %. Vi hoppas att vi har fel, men det är vår uppgift att göra en så opartisk och neutral bedömning som möjligt – och då kommer vi till den slutsatsen.



Under det senaste året har arbetslösheten ökat något, och vi är inne i en lågkonjunktur. Vi räknar med att arbetslösheten kommer att öka ytterligare ett tag framöver. De olika bristtalen på arbetskraft är låga. Vinstandelen har gått

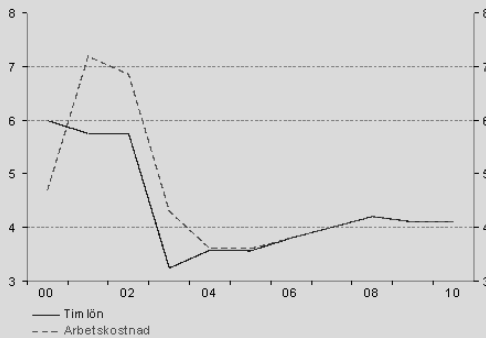
ned och arbetskostnadsandelen har gått upp, vilket också dämpar löneökningarna. Med den senaste apprecieringen av kronan – kronan har förstärkts ganska mycket efter EMU-omröstningen – är konkurrensläget svagare för industrin än tidigare. Sammantaget leder dessa förutsättningar till att vi prognostiserar en markant uppbromsning av arbetskostnadsökningen.

Den streckade kurvan visar arbetskostnadsutvecklingen enligt nationalräkenskaperna. Vi tror att den kommer att bromsas rejält framöver. Enligt vår prognos kommer den att uppgå till i genomsnitt 3,7 % för 2004, 2005 och 2006. Diagrammet visar även timlönen enligt nationalräkenskaperna. Den avviker en del från den timlön som mäts enligt konjunkturstatistiken. Vi räknar med att även den kommer att bromsas ordentligt.

## Arbetskostnad i näringslivet



### Årlig procentuell förändring



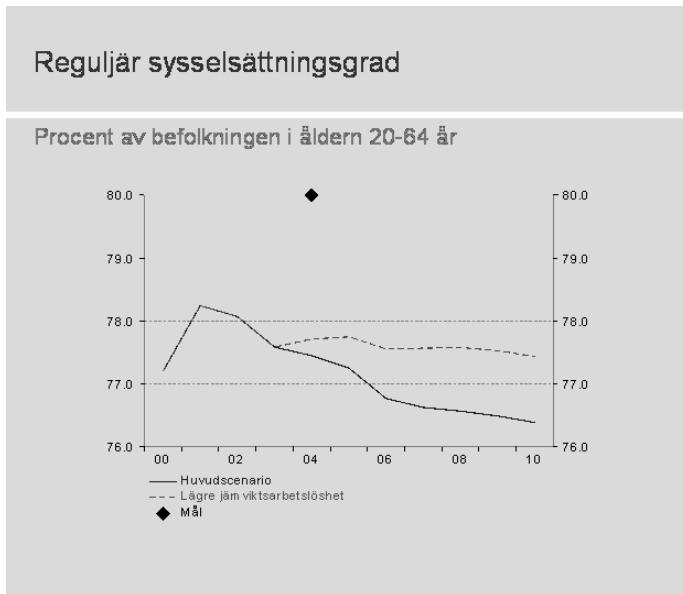
Lönebildningen -  
Oktober 2003

Vår bedömning är att arbetskostnadsökningen kommer att bromsas upp och hamna strax under 4 % de närmaste tre åren på grund av de i och för sig tråkiga faktorerna med bl.a. lågkonjunktur och stigande arbetslöshet. Prognosen förutsätter att arbetskostnaderna inte ökar snabbare än timlönen. Det förutsätter att eventuella ökade kostnader för företag på grund av ytterligare utökningar av sjuklönen eller ökat ansvar vad gäller t.ex. rehabilitering balanseras av en motsvarande sänkning av arbetsgivaravgifterna. En slutsats från rapporten är att löneutrymmet är så pass litet att vi rekommenderar regering och riksdag att avstå från att inskränka det genom att lägga skyldigheter på arbetsgivaren utan att sänka arbetsgivaravgifterna i motsvarande utsträckning. Löneutrymmet är så litet att man inte bör försvåra för arbetsmarknadens parter att träffa avtal på hyggliga nivåer genom att göra så.

I Konjunkturinstitutets remissyttrande var vi för en ökning av arbetsgivaransvar vad gäller sjuklönen, men vår rekommendation var att det skulle balanseras av motsvarande sänkning av arbetsgivaravgiften, så att förändringarna inte inskränker löneutrymmet för parterna.

Diagrammet ovan avser således Konjunkturinstitutets prognos, dvs. vår bedömning av den mest sannolika arbetskostnadsutvecklingen.

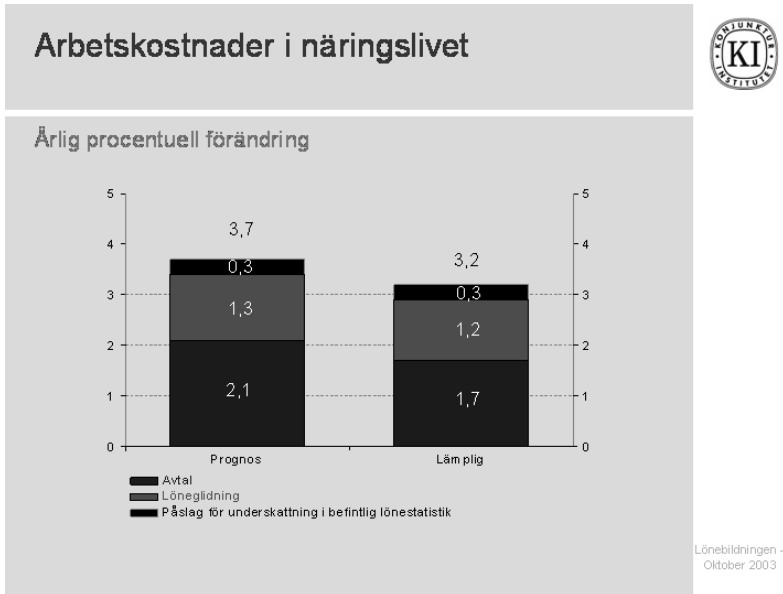
Nästa diagram visar att detta resulterar i en utveckling av sysselsättningen som inte är bra samhällsekonomiskt. Den blå kurvan visar att arbetskostnadsutvecklingen leder till att den reguljära sysselsättningsgraden – det vill säga sysselsättningen som andel av befolkningen mellan 20 och 64 år, av regering och riksdag målsatt till 80 % – trendmässigt sjunker i vårt huvudscenario de närmaste sju åtta åren, huvudsakligen beroende på en förändrad demografisk sammansättning. Fyrtiotalisterna kommer upp i förtidspensionsåldern. Här räknar vi med att fyrtiotalisterna kommer att vara förtidspensionärer i samma grad när de är 55–65 år som dagens 55–65-åringar är förtidspensionärer. Under det antagandet kommer sysselsättningen att sjunka trendmässigt. Det är ingen samhällsekonomiskt bra utveckling. Tvärtom är det djupt olyckligt att andelen sysselsatta sjunker. Det är vad som händer om vi inte når framgång vad gäller att motverka ohälsa både bland dem som är anställda och bland dem som i annat fall får förtidspension på grund av sjukdom. Det här är vårt huvudscenario – det vi tror är mest sannolikt. Det utgår i princip från nuvarande regler vad gäller sjukskrivningar och förtidspensioneringar. Sedan har vi andra scenarier som förutsätter en bättre utveckling avseende sjukfrånvaro och förtidspensioneringar respektive en bättre fungerande lönebildning, vilket resulterar i en bättre samhällsekonomisk utveckling.



Sysselsättningsutvecklingen i huvudscenariot är således inte speciellt bra. Vi förordar och rekommenderar parterna att i stället sträva efter en lönebildning som tolererar en lägre arbetslöshet motsvarande 3 %. Om vi antar en jämviktsarbetslöshet på 3 % får vi en sysselsättningsutveckling enligt den röda streckade kurvan. Det skulle motverka den nedgång som i annat fall sker

ytterst av demografiska skäl. Men det skulle inte vara tillräckligt för att få kurvan att luta uppåt. Ska kurvan luta uppåt måste sysselsättningsgraden öka. Särskilt om vi ska närma oss en sysselsättningsgrad på 80 % räcker det inte enbart med återhållsam lönebildning utan då måste arbetsutbudet öka radikalt mer än i vårt huvudscenario, till exempel genom att all typ av ohälsa, såväl frånvaro från arbetsplatsen som förtidspensioneringar, blir radikalt lägre än i dag.

Vi tar nästa diagram. I huvudscenariot har vi en arbetskostnadsutveckling på i genomsnitt 3,7 % de närmaste tre åren. Det vi bedömer vara en samhällsekonomiskt lämplig löneutveckling ger en lite bättre sysselsättningsutveckling enligt den kurva jag visade tidigare. Då skulle den årliga arbetskostnadsökningen i stället vara 3,2 %.



Diagrammet visar arbetskostnadsutvecklingen för näringslivet. Det är den som styr inflationen i lite mer långsiktiga kalkyler. Vad motsvarar den i termer av avtalsenliga löneökningar? Bland annat finns det tyvärr en underskattning i konjunkturlönestatistiken jämfört med vad vi tror är den mer rättvisande utvecklingen av arbetskostnaderna. Vi bedömer den vara 0,3 % framöver. Sedan räknar vi i huvudscenariot med en löneglidning på 1,3 %. Kvar blir en avtalsenlig löneökning på 2,1 %. Som jämförelse kan nämnas att i avtalsförhandlingarna 2001 uppgick de årliga avtalsenliga löneökningarna till 2,4 %. Beroende på de annorlunda förutsättningar jag har redovisat för er, är således vår prognos att avtalen i snitt kommer att hamna på 2,1 %. Det gäller avtalen i näringslivet. Det vore samhällsekonomiskt bättre om de blev lägre motsvarande 1,7 %, vilket bedöms medföra en årlig ökning av arbetskostnaderna med 3,2 %.

Vad har detta för betydelse för jämställda löner? Man kan dra tre slutsatser i detta avseende.

För det första: Om vi ska ha en löneutveckling som främjar att vi upprätthåller sysselsättningsgraden i stället för att sänka den, dvs. att avtalen i snitt ska hamna på 1,7 %, så innebär detta tyvärr ett rätt litet utrymme för relativa lönejusteringar. Samtidigt är relativa lönejusteringar angelägna även samhällsekonomiskt av ett stort antal skäl. Bland annat är det angeläget även samhällsekonomiskt att ta bort osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor. Även i övrigt är det angeläget att relativa löner ska kunna ändras så att arbetskraft lockas till sektorer som växer och att det inte blir alltför stort överskottsutbud av arbetskraft inom sektorer som krymper. Relativa löner bör kunna ändras för att stödja den strukturomvandling som vi alla är beroende av och som främjar svensk ekonomisk utveckling liksom för att ta bort osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor. Men givet att den totala ramen för avtalsenliga löneökningar uppgår till 1,7 % och att det inte är realistiskt att räkna med att någon ska avtala sig till lägre löner får man acceptera att relativa lönejusteringar måste få ta tid. Det går inte att på ett, två eller tre år justera relativa löner med t.ex. + 10 %. Det skulle kräva att vissa får sänkt lön. Man får då räkna med att vi, givet de smala ramarna, måste acceptera att det tar tid att justera relativa löner såväl mellan män och kvinnor som i alla andra dimensioner där det samhällsekonomiskt och av andra skäl är angeläget att ändra de relativa lönerna, om vi inte ska få en ännu sämre utveckling av sysselsättningen.

För det andra: Om man nu vill utjämna de löneskillnader som finns mellan män och kvinnor som är betydande – det kommer Lena Johansson att visa i nästa föredrag – och samtidigt hålla sig inom de snäva ramarna, skulle jag vilja uppmana alla som ska tala senare här i dag och i andra sammanhang att försöka formulera detta på ett sätt som främjar såväl jämställda löner som en total löneutveckling som ligger i linje med vad som är samhällsekonomiskt lämpligt och vad som befrämjar en ökad sysselsättning. Om man vill ändra lönerelationen mellan män och kvinnor – vilket jag också instämmer i är önskvärt att göra – bör man snarare uttrycka sig i termer av att hålla igen löneutvecklingen för män än att vi ska öka löneutvecklingen för kvinnor. Om man säger att vi ska uppnå jämställda löner genom att hålla igen löneutvecklingen för män kan vi både bidra till mer jämställda löner och till att den totala löneutvecklingen hamnar i linje med vad som befrämjar sysselsättningsutvecklingen. Min rekommendation är att vi, så fort vi talar om att uppnå mer jämställda löner, ska formulera oss i termer av att hålla igen löneutvecklingen för män.

För det tredje: Alla kalkyler jag har visat gäller näringslivet. Det är näringslivets arbetskostnader som har en direkt koppling till det svenska inflationsmålet. Det är näringslivets arbetskostnader som avgör utvecklingen av konkurrenskraften för Sverige jämfört med omvärlden. Det betyder att man kan ha en annan löneutveckling inom den offentliga sektorn utan att det direkt stöter på patrull i form av högre inflation och därmed höjd reporänta och stramare penningpolitik. Som ni alla vet är kvinnor starkt överrepresen-

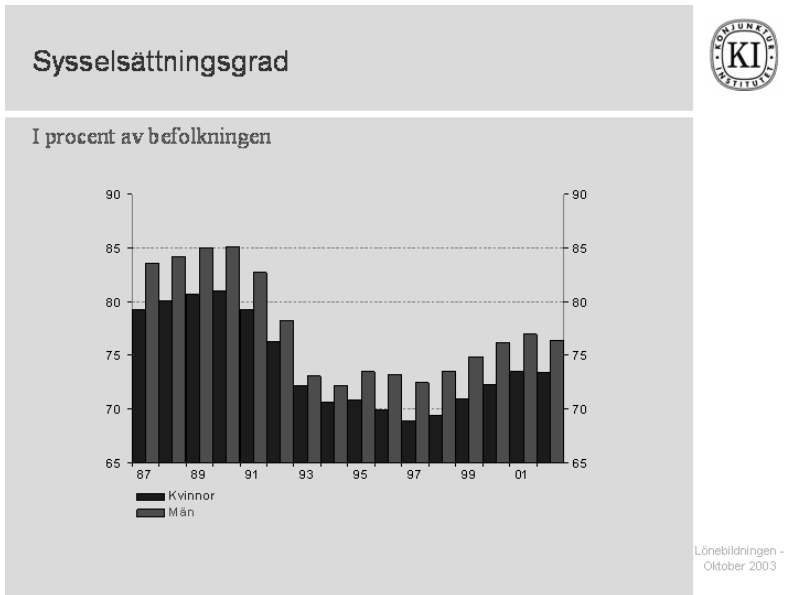
terade speciellt i den kommunala sektorn. Det är möjligt för den kommunala sektorn att ha en något annorlunda löneutveckling utan att det direkt hotar inflationsmålet.

Det finns dock begränsningar även här. För det första finns det mycket smittoeffekter i all lönebildning i Sverige. Får en sektor mer tenderar andra att vilja ha nästan lika mycket som den sektorn. Om offentliga sektorn får i genomsnitt väsentligt högre löneökningar finns det risk för att det smittar av sig på den privata sektorn och därmed försvårar nedväxlingen till 3,2 % i arbetskostnadsökning och 1,7 % i avtalsökning.

För det andra innebär snabbare löneökningar i den offentliga sektorn högre skatter än vid en långsammare löneutveckling. Alternativt får man minska antalet sysselsatta i kommunerna. Om man till exempel höjer kommunalskatterna för att finansiera en högre löneökning så kan det också leda till kompensationskrav om de privat anställda vill upprätthålla sin inkomstutveckling efter skatt. Därmed kan löneutvecklingen bli högre även i näringslivet.

Det finns således smittoeffekter om den offentliga sektorn drar iväg, men det finns inga nämnvärda direkta effekter på inflationen och därmed inga direkta effekter när det gäller Riksbankens penningpolitik. Men på grund av de här smittoeffekterna blir slutsatsen även här att det är önskvärt att undvika alltför stora skillnader i löneökningar mellan offentlig och privat sektor. Återhållsamhet när det gäller löneutvecklingen för män i den offentliga sektorn skulle kunna bidra till alla de mål som vi har vad det gäller löneökningar ur samhällsekonomisk synvinkel.

Jag ska också gå in på ett antal andra faktorer som har betydelse för mer jämställda löner för män och kvinnor. Vi tar nästa diagram. Som ni alla vet är sysselsättningsgraden bland kvinnor betydligt lägre än sysselsättningsgraden bland män. Så har det varit under de senaste 15–20 åren, även dessförinnan.

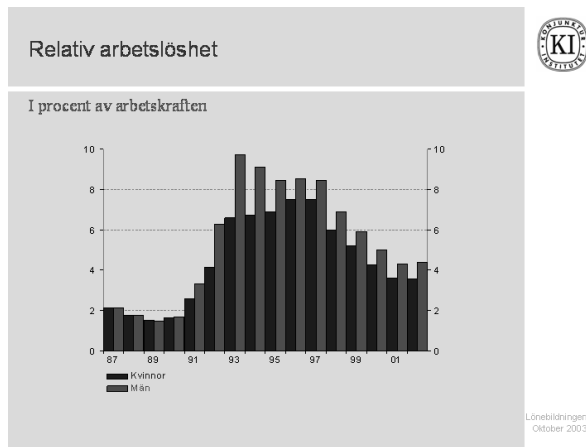




Samhällsekonomiskt finns det mycket att tjäna på högre sysselsättning. Om man kunde öka kvinnornas sysselsättningsgrad till samma nivå som männen skulle den totala sysselsättningen öka, de totala skattebaserna bli större, de offentliga finanserna bli bättre och det skulle finnas ett utrymme för sänkta skatter eller höjda utgifter utöver vad som finns om vi inte lyckas utjämna den här skillnaden. Samhällsekonomiskt är det angeläget att få upp den relativa och den absoluta sysselsättningen för kvinnor.

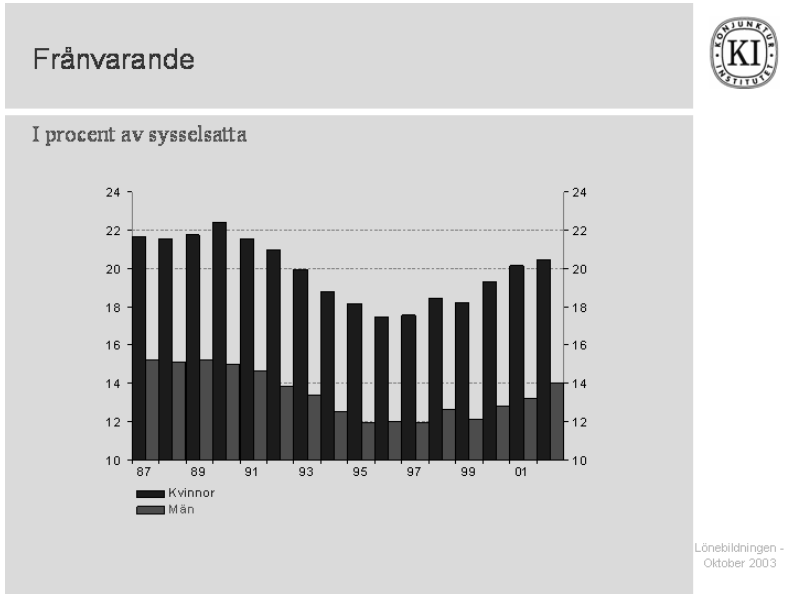
I någon mån kan man säga att det finns statistiskt stöd för att kvinnors arbetsutbud är mer känsligt för lönen än männens. Ur arbetsutbudssynvinkel skulle en höjning av kvinnornas relativa löner, dvs. en sänkning av männens relativa löner, kunna främja en ökning av kvinnors sysselsättning. Å andra sidan skulle en höjning av den relativa lönen i någon mån kunna minska efterfrågan inom kvinnodominerade områden. Man kan åtminstone säga att det är mycket samhällsekonomiskt angeläget att öka sysselsättningen bland kvinnor. Ett sätt att locka ännu fler till att bjuda ut sin arbetskraft på heltid och inte på deltid skulle kunna vara att utjämna lönerelationerna mellan män och kvinnor.

Nästa diagram visar arbetslösheten för män respektive kvinnor. Arbetslösheten är faktiskt något högre för män än för kvinnor. Även utifrån detta förhållande kan man finna ett visst makroekonomiskt stöd för att männen ska ha en något lägre löneutveckling än kvinnor. Överskottet på arbetskraft är alltså större inom manligt dominerade områden än inom kvinnligt dominerade områden. Det ger ett visst marknadsstöd för en sänkning av männens löner relativt kvinnornas.



Det finns också faktorer som drar i motsatt riktning. Mitt sista diagram visar den totala frånvaron bland sysselsatta i form av bl.a. sjukfrånvaro och föräldraledighet. Frånvaron är betydligt större för kvinnor än för män. Marknadsmässigt tenderar detta att hålla nere kvinnolönerna. En orsak är den ojämna fördelningen av föräldraledigheten. Åtgärder som riksdagen kan göra är att främja en mer jämn fördelning av uttaget av föräldraledigheten. Det är en

väg att få en jämnare fördelning av frånvaron mellan män och kvinnor. Det är ett marknadsmässigt sätt att stödja en något svagare utveckling av lönerna för män än för kvinnor.



Sammanfattningsvis kan sägas att om vi ska uppnå samhällsekonomiskt angelägna mål om att öka sysselsättningen, eller åtminstone bromsa den nedgång som enligt Konjunkturinstitutet kommer att ske i annat fall, är det viktigt att de totala arbetskostnaderna ökar betydligt långsammare än under de senaste åren. Det ger litet utrymme för relativa lönejusteringar. Man får räkna med att de tar tid. De får ske över flera år snarare än enstaka år.

Det finns ett visst marknadsstöd för att männens löner ska bli lägre i förhållande till kvinnornas, bland annat att männens arbetslöshet är större. Bristtalen inom kvinnodominerade yrken, framför allt i den offentliga sektorn, är betydligt högre än bristtalen inom många mansdominerade yrken. Bristtalen inom näringslivet är väldigt låga just nu.

För det tredje är fördelningen av frånvaron en faktor som man skulle kunna påverka via politiska beslut. Det är en väg att försöka få marknadskrafterna att verka i riktning mot något lägre relativ lön för män.

*Ordföranden:* Tack för det, Ingemar Hansson. Jag lämnar ordet till Lena Johansson från SCB. Varsågod.

*Utredare Lena Johansson, SCB:* Jag tänker tala om kvinnors och mäns löner, vad lönestatistiken visar och vad den inte visar. Den lönestatistik jag tänker på är den officiella strukturlönestatistiken som Medlingsinstitutet ansvarar för och vi på SCB producerar. Jag tänkte visa mina bilder på PC.

Jag vill inleda med att tala om hur många vi är och vilka vi är som är anställda på arbetsmarknaden. Sedan tänkte jag också försöka förklara några begrepp som jag ska använda.

När vi tittar på den här bilden ser vi att hälften av kvinnorna finns i privat sektor och hälften i offentlig sektor. Totalt är vi drygt 1,7 miljoner. Vi fördelar oss lite olika på stat, landsting och kommuner. Männerna är nästan 1,8 miljoner. Mer än 80 % av dem finns inom privat sektor och knappt 20 % inom offentlig sektor. Lika stor andel män som kvinnor finns inom staten, men inte alls lika stor andel inom kommuner och landsting.

**Kvinnor och män på arbetsmarknaden 2002**

SCB  
Statistiska centralbyrån  
Statistics Sweden

Sektor	Procentuell förd.		Könsförd.	
	Kvinnor	Män	Kv.	M.
<b>Privat</b>	<b>50</b>	<b>82</b>	<b>37</b>	<b>63</b>
<b>Offentlig</b>	<b>50</b>	<b>18</b>	<b>73</b>	<b>27</b>
Stat	6	6	48	52
Landsting	10	3	80	20
Kommuner	34	9	79	21
<b>Samtliga, %</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>49</b>	<b>51</b>
<b>antal i 1 000-tal</b>	<b>1 742</b>	<b>1 790</b>		

Hur ser det då ut inom varje sektor? I privat sektor är nästan två tredjedelar män och en tredjedel kvinnor. Inom offentlig sektor är det omvänt. Nästan tre fjärdedelar är kvinnor. Vi ser att vi inom staten har jämn könsfördelning. Med jämn könsfördelning menar jag att vi har minst 40 % av vardera könet, att vi håller oss inom 40–60. Önskvärt är naturligtvis 50/50.

Så här ser det ut på arbetsmarknaden. Jag vet inte om jag har tagit död på en myt nu. Vi pratar ju ofta om att kvinnor finns inom offentlig sektor. Ja, det gör de, till hälften. Men männen saknas inom offentlig sektor, skulle jag vilja säga.

Jag vill förklara några begrepp. Vi talar bara om heltidslöner. Alla timlöner är omräknade till månadslöner, och vi talar bara om heltidsekvivalenter. Vi talar om grundlön inklusive fasta och rörliga tillägg. Det är inte det begrepp som man vanligen använder i avtalssammanhang, men vi gör det för att kunna jämföra olika grupper på hela arbetsmarknaden. När jag talar om löneskillnad menar jag skillnaden mellan kvinnors och mäns löner uttryckt i procent, ingenting annat. Det gäller i dag alltså.

Statistiska centralbyrån  
Statistics SwedenStatistiska centralbyrån  
Statistics Sweden

## Begrepp m.m.

---

- Heltidslöner
- Grundlön inklusive fasta och rörliga tillägg
- Löneskillnad
- Lika arbete – likvärdigt arbete
- 3-siffernivå av yrkesklassificeringen (SSYK)

När det gäller lika arbete och likvärdigt arbete kan jag med min lönestatistik bara beskriva hur det ser ut vid lika arbete. Med lika arbete menar jag arbeten som har samma klassificering enligt vår yrkesklassificering, standard för svensk yrkesklassificering, SSYK. Då talar jag i första hand om den som är på tresiffernivå. Standarden finns på fyrsiffernivå. Varje yrke kan beskrivas med hjälp av fyra siffror. Om vi håller oss till tresiffernivå har vi drygt 110 yrkesgrupper. Vi har drygt 350 yrken när vi är på fyrsiffernivå.

Vi ska se på några resultat. De här siffrorna stämmer inte med vad vi hörde från början, eftersom det här är första gången som jag presenterar 2002 års uppgifter. Kvinnorna har 83 % av männens lön. Det säger inte så mycket. Det säger att kvinnors genomsnittslön i relation till mäns genomsnittslön är 83 %. Det kan användas om man vill se över tiden. Men det finns mer om man fördjupar sig i siffran, till exempel när det gäller kvinnors och mäns olika fördelning på ålder, utbildning, heltid, deltid, sektor och så vidare. Jag tänker nu visa vad som händer om vi tar hänsyn till de faktorerna.



## Kvinnorna har 83 % av männens lön

- Ålder: 83 %
- Ålder och utbildning: 83 %
- Ålder, utbildning och sektor: 84 %
- Ålder, utbildning, sektor och arbetstid: 87 %
- Ålder, utbildning, sektor, arbetstid och yrkesgrupp: 92 %

På SCB använder vi oss av standardvägning väldigt mycket. I det här fallet fördelar sig kvinnor och män lika på de olika faktorerna. Om vi tittar hur det ser ut om vi tar hänsyn till ålder – vi har delat in oss i fyra åldersgrupper – händer ingenting med lönerelationen. Det beror på att vi fördelar oss så väldigt lika på de olika åldersgrupperna. Löneskillnaden ökar med stigande ålder.

Hur är det när det gäller utbildningsnivå? Vi vet att nästan 40 % av alla kvinnor och lite drygt 30 % av alla män har treårig eftergymnasial utbildning. Det borde generera högre lön. Om vi lägger till utbildning händer fortfarande ingenting, eller väldigt lite. Om jag tog decimaler här skulle det visa sig att löneskillnaden har ökat lite grann. Det beror förmodligen på att kvinnor utbildar sig till fel yrken, de yrken som ger lägre lön.

Vi går vidare och tittar på sektor. Männerna finns inom privat sektor, såg vi, och kvinnorna inom offentlig sektor. Vi vet och har hört här i dag att lönerna ligger högre i privat sektor än i offentlig sektor. Då visar det sig att löneskillnaden minskar lite grann, en procentenhet.

Om vi ser på heltid och deltid i statistiken finner vi att drygt 40 % av alla kvinnor jobbar deltid. Ungefär 10 % av alla män jobbar deltid. Om vi lägger på arbetstiden händer stora saker. Nu kommer vi upp till 87 %. Vi närmar oss 100. Så kan vi hålla på hela tiden bara vi kan mäta alla faktorer och lägga till dem. Jag skulle vilja lägga till en faktor till. Det är faktorn yrkesgrupp.

Kvinnor och män fördelar sig olika inom yrken. Det är väl ingen nyhet. Vi lever på en väldigt könssegregerad arbetsmarknad. I den här boken, *På tal om kvinnor och män*, – den engelska versionen ligger där ute – finns i ett diagram de 30 vanligaste yrkena upptagna. Där framgår väldigt tydligt hur segregerat det är på arbetsmarknaden.

Nu är det yrkesgrupp, alltså inte yrke, som vi lägger till. Då händer detta: 92 %. Det här är en mer användbar siffra. Kvinnor har 92 % av männens lön. De här olika faktorerna som jag nu har pratat om kan man lägga till i olika ordning. Vilken ordning jag än tar och hur jag än betraktar det visar det sig att yrkesgrupp förklarar den största delen av löneskillnaden.

Jag ska visa hur det ser ut för de olika sektorerna när vi standardväger. För hela arbetsmarknaden är det 83 %, för privat sektor 85 %. När jag nu standardväger ser vi att kommunerna ligger ganska bra till, men det finns en löneskillnad.

**SCB**  
Statistiska centralbyrån  
Statistics Sweden

### Kvinnornas lön i procent av männens lön 2002

		Standardvägt
Hela arbetsmarknaden	83	92
Privat	85	
Offentlig	82	90
Kommuner	90	95
Landsting	71	98
Stat	84	92
		92

*Källa: Medlingsinstitutet och SCB*

Nu går vi till de tio vanligaste yrkesgrupperna. Ni kanske inte kan läsa vad som står, men det är inte det viktigaste. Det viktigaste är att se mönstret. De tio vanligaste yrkesgrupperna täcker in 43 % av alla kvinnor och 34 % av alla män. Det är alltså ganska många som finns här. Det är som en termometer där jag på den ena sidan har avsatt kvinnornas medellön och på den andra männens medellön. Vi ser att den högsta lönen har manliga företagsekonomer, marknadsförare och personaltjänstemän. Den näst högsta lönen har manliga säljare, inköpare och mäklare. På tredje plats kommer kvinnliga företagsekonomer, marknadsförare och personaltjänstemän, och så vidare. I nio av de här tio yrkesgrupperna har kvinnor i genomsnitt lägre lön än vad männen har. Endast i en grupp, grundskollärare, har kvinnorna högre lön än männen. Det rör sig om ungefär 200 kr.



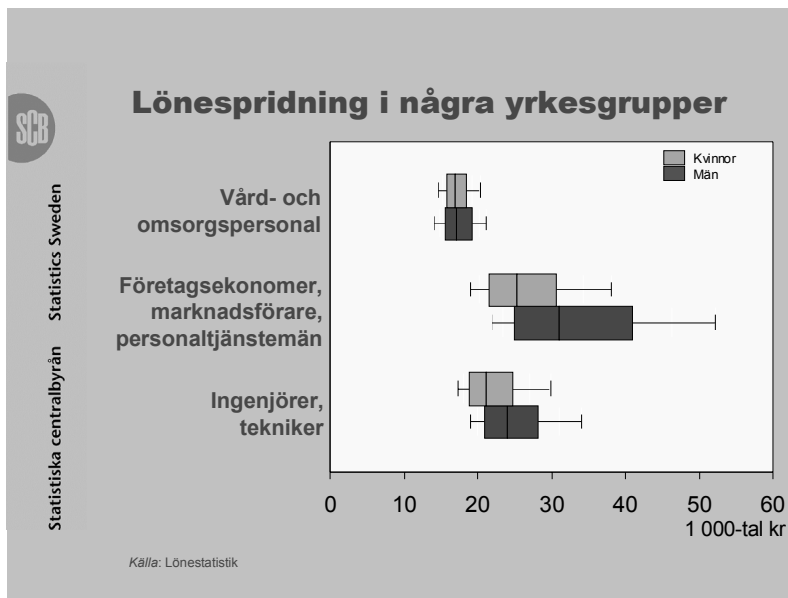
Jag tycker att det här diagrammet väldigt tydligt visar att kvinnorna sprider sig på löneskalan inom ett mindre område än vad männen gör och dessutom längre ned på löneskalan. Det här visar spridningen *mellan* olika grupper. För att titta på spridningen *inom* några grupper har jag valt tre stycken: Inom den första finns vård- och omsorgspersonal. Där har vi ungefär 430 000 personer. 90 % av dem är kvinnor och 10 % av dem är män. Det är alltså ett starkt kvinnodominerat område. Gruppen företagsekonomer, marknadsförare och personaltjänstemän kan synas heterogen, men de är klassade i yrkesregistret som tillhörande samma grupp.

Vad bestämmer då inplaceringen i yrkesgrupp? Vi har två kriterier: typ av arbete och den formella utbildning som krävs för att utföra arbetet. Det handlar inte om den utbildning som individen faktiskt har.

Det tredje yrket är ingenjörer och tekniker. Där har vi ungefär 120 000 personer. 15 % är kvinnor och 85 % män.

Jag glömde att säga hur könsfördelningen var bland företagsekonomerna. Där har vi 80 000 personer, 51 % kvinnor och 49 % män. Vi har ett kvinnodominerat, ett kvantitativt jämställt och ett mansdominerat område.

Vad visar då detta? Ni kanske har tittat på det och sett att längst till vänster visar vi lönen för tiondepercentilen, sedan har vi undre kvartilen, median, övre kvartil och nittiondepercentilen. Vi kan se att kvinnornas spridning är mindre än männens i alla tre grupperna och att de ligger längre till vänster på löneskalan. Jag har vänt löneskalan i 90 grader.

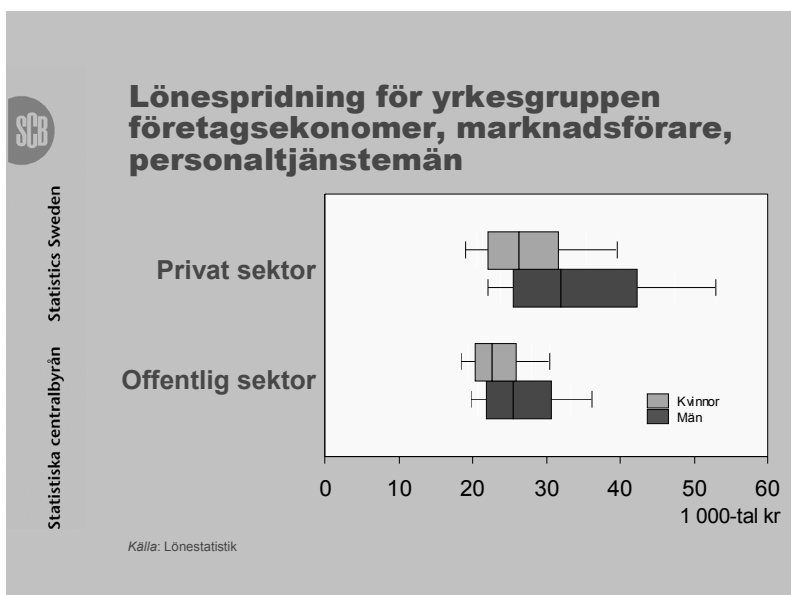


Män i gruppen vård- och omsorgspersonal är ett nytt fenomen. Jag har studerat den här gruppen i många år. Sedan två år tillbaka har männen brett ut sig lite grann nedåt till vänster. Men vi ser fortfarande att spridningen är mindre för kvinnor än för män. Det är samma fenomen inom grupper som mellan grupper.

Gruppen företagsekonomer, marknadsförare och personaltjänstemän har jag gått vidare med. Jag sade att den är ganska heterogen. Jag kan titta i en annan källa och finna att kvinnor till största delen är personaltjänstemän och män marknadsförare och företagsekonomer. Då kan man tänka sig att redan det förklarar löneskillnader. Ändå kan det vara intressant att titta på gruppen.

Jag har delat upp den gruppen i privat och i offentlig sektor. Bilden talar för sig själv. Vi ser bland kvinnor mindre spridning än bland män, och kvinnorna finner vi längre till vänster. I privat sektor är det mycket större lönespridning än inom offentlig sektor.





Den här gruppen har jag gått vidare med ytterligare. Jag har valt åldersgruppen 25–39 år. Där har vi ganska många, och man kan tänka sig att de är i karriärtankar. Jag har delat upp dem efter utbildningsnivå. Då finner vi, om vi tittar allra längst åt höger, att löneskillnaden varierar, mellan 82 % och 93 % beroende på sektor och utbildningsnivå. Den här gruppen tillhör en grupp där krav på utbildning ska vara en längre högskoleutbildning, alltså tre år eller mer. Men det finns personer som har högst gymnasial utbildning.

**Medellön för yrkesgruppen  
företagsekonomer, marknadsförare,  
personaltjänstemän i åldern 25–39 år**

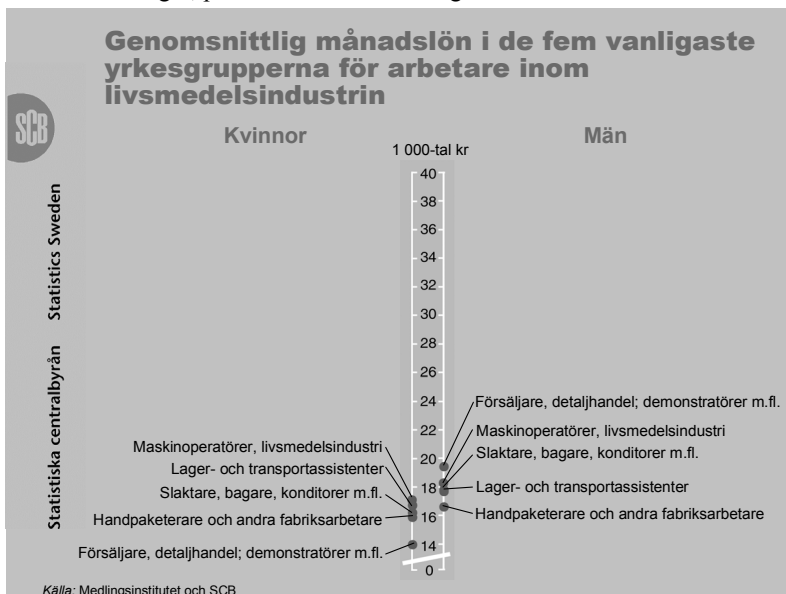
SCB  
Statistiska centralbyrån  
Statistics Sweden

Sektor	Kvinnor	Män	Kv. lön i % av m.
<b>Privat</b>			
Gymnasial	25 500	30 700	83
Eftergymnasial	29 000	35 400	82
<b>Offentlig</b>			
Gymnasial	19 300	20 800	93
Eftergymnasial	22 800	24 700	92

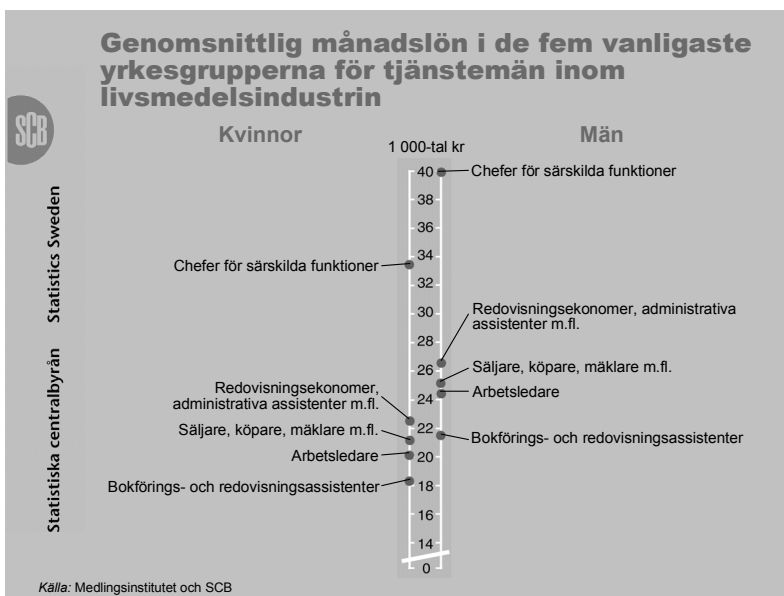
Det intressanta här är att kvinnor med eftergymnasial utbildning inom privat sektor har en lön på 29 000 kr. Män med högst gymnasial utbildning har en högre månadslön. Alla är i åldersgruppen 25–39 år.

Jag har haft förmånen att studera en speciell bransch, livsmedelsindustrin. Det var ett EU-projekt som gjordes i våras. Rapporten ligger där ute. Där har jag delat upp de anställda i arbetare och tjänstemän. Jag tyckte att det var relevant. Jag vill bara snabbt visa, med ungefär samma bilder som tidigare, vad jag fann.

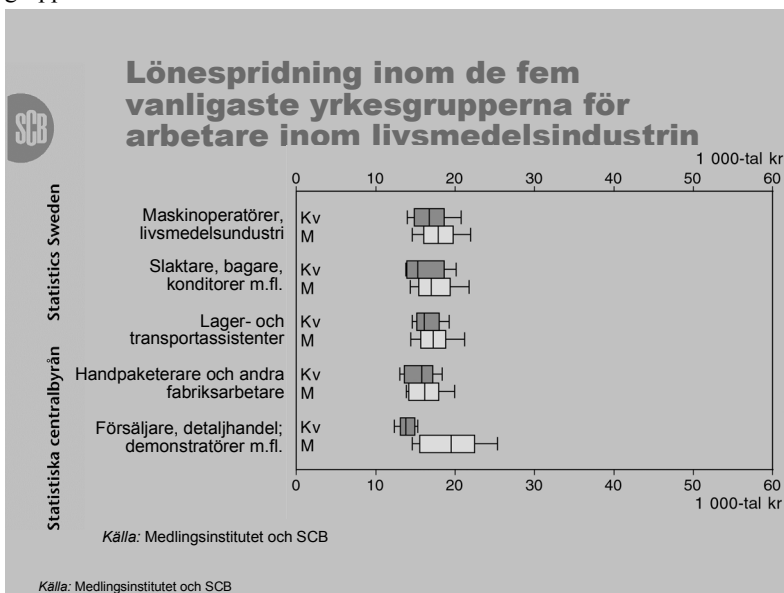
Den här bilden visar de fem vanligaste yrkesgrupperna för arbetarna. Inte i någon av grupperna har kvinnor i genomsnitt högre eller lika lön som män. Deras lön är lägre, precis som vi visade tidigare.



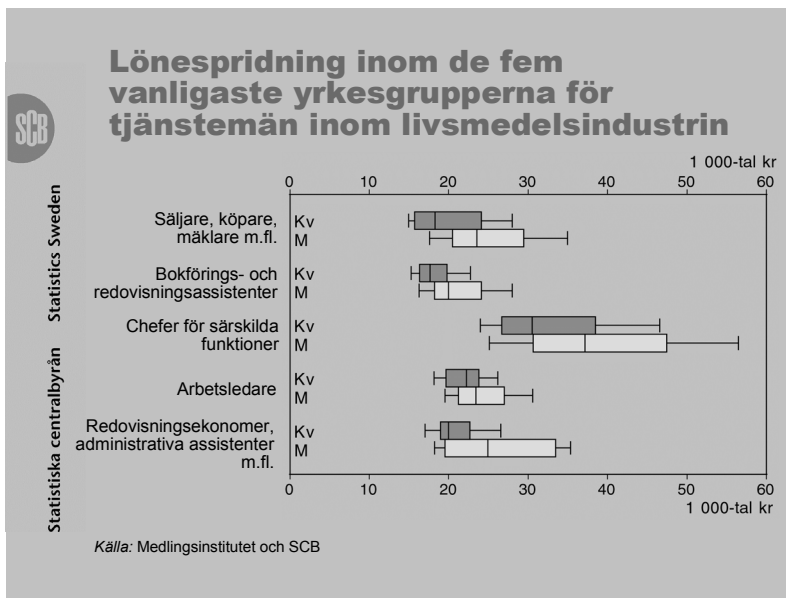
Bland tjänstemännen varierar det lite grann på löneskalan. Samma sak gäller här. Om vi växlar lite ser vi samma mönster som tidigare: kvinnorna längre ned än männen och med mindre utrymme än vad männen har.



Om vi tittar på lönespridningen, nu för arbetarna, och gruppen försäljare, detaljhandel och demonstratörer kan den tyckas väldigt konstig. Men det är riktigt. Jag har kontrollerat både med fackliga företrädare och arbetsgivare: kvinnor och män gör helt olika saker fast de är definierade i samma yrkesgrupp.



För tjänstemännen är det precis samma mönster. Den här branschen består av ungefär 60 000 personer.



Jag har även här gjort en standardvägning. Bland arbetarna hade kvinnorna före analysen 91 % av männens löner. Efter analysen hände det inte så mycket: 93 %. För tjänstemännen hände betydligt mer.

**Löneskillnad mellan kvinnor och män före och efter standardvägning**

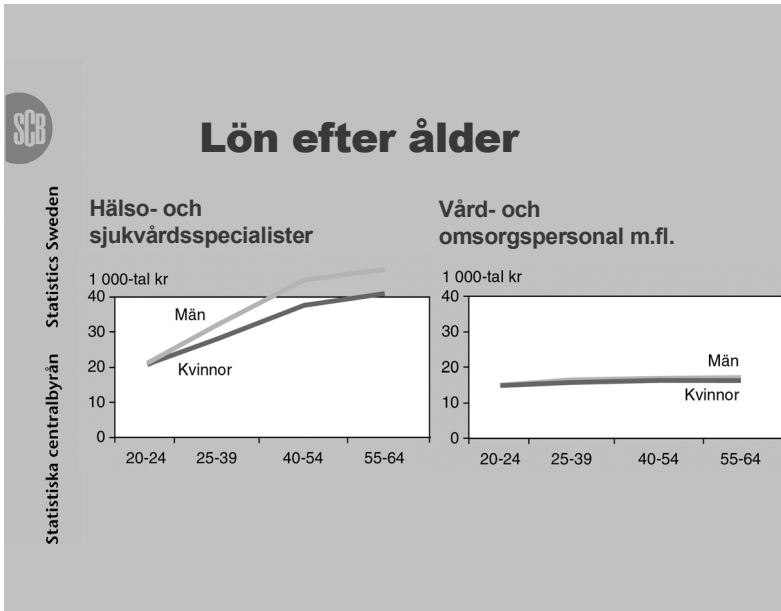
Kategori	Före analys	Efter analys
Arbetare	91	93
Tjänstemän	77	87
Samtliga	87	91

Källa: SCB:s lönestatistik

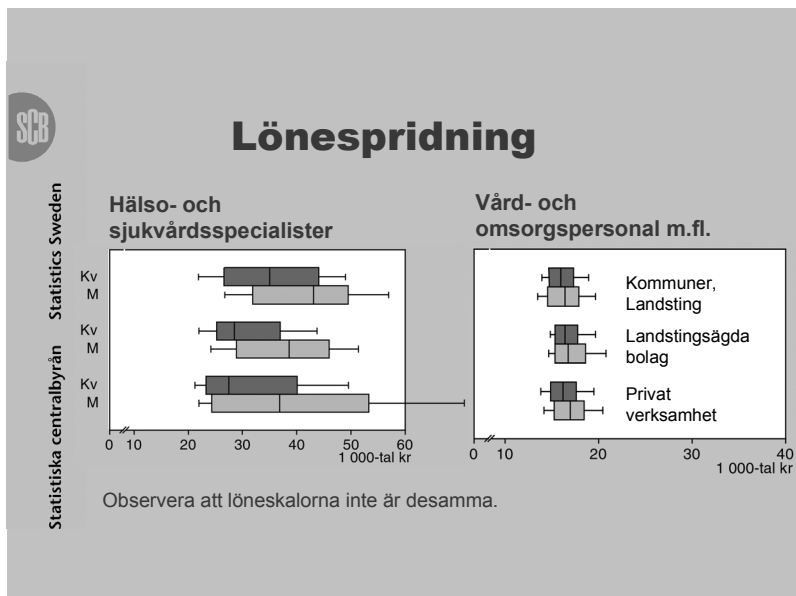
Statistiska centralbyrån Statistics Sweden

Jag skulle vilja nämna publikationen *Lön för mödan*. Det arbetet var så intressant eftersom vi kunde fördjupa oss inom ett speciellt område, där väldigt många personer finns. Inom kommuner och landsting har vi också möjlighet att få yrkeskoden på fyrsiffrig nivå, vilket möjliggör bättre analyser.

Jag ska visa vad resultatet blev när vi tittade på den. Vi befinner oss fortfarande på yrkesgruppsnivå. I hälso- och sjukvårdsspecialister ingår läkarna. Det är den största gruppen. Lönen är ungefär lika för kvinnor och män i unga år, men det händer någonting ganska snart som gör att männen rusar i väg. Den andra stora gruppen är vård- och omsorgspersonal, den grupp som jag visade tidigare. Vi ser att lönenivån för de äldre, de som pensioneras, är ungefär densamma som för dem som ersätter dem. Trots att det är så många kvinnor där ligger männen något lite över. Det syns knappast någon skillnad, men det finns en liten skillnad.



Vi tittar på lönespridningen. Ni får observera att det är olika löneskalor.



Om jag skulle använda samma löneskala skulle diagrammet till höger knappast synas eller skärmen inte räckta till. Så det är två olika löneskalor. Men ni ser en stor skillnad. Om vi tittar på löneskillnaden inom kommuner och landsting ser vi att den är 84 %. Landstingsägda bolag har en löneskillnad på 81 %. Vi har också en liten del som är privat verksamhet. Där är löneskillnaden störst. Detta gäller anställda hälso- och sjukvårdsspecialister, inte privatpraktiserande egenföretagare.

**SCB**

## Genomsnittlig månadslön

Hälsa- och sjukvårdsspecialister

Statistiska centralbyrån Statistics Sweden

	Kvinnor	Män	Kv:s lön i % av m:s
Kommuner, landsting	35 800	42 800	84
Landstingsägda bolag	31 400	38 700	81
Privat verksamhet	31 600	41 200	77

Bland vård- och omsorgspersonal är det samma mönster.



## Genomsnittlig månadslön

### Vård- och omsorgspersonal m.fl.

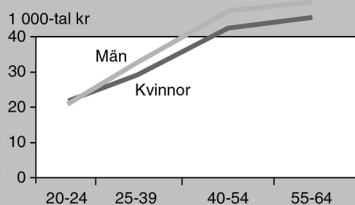
	Kvinnor	Män	Kv:s lön i % av m:s
Kommuner, landsting	16 200	16 500	98
Landstingsägda bolag	16 800	17 300	97
Privat verksamhet	16 500	17 300	95

Jag ska nu visa hur det blir när vi går ned på den finare fyrsiffernivån. Kvinnor och män kommer varandra lite närmare, men fortfarande har vi en skillnad. Om vi väljer undersköterskor och sjukvårdsbiträden är det ungefär samma sak. Det händer ingenting. Männen har något mer än kvinnorna.

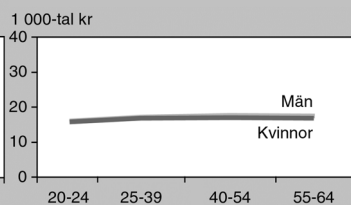


## Lön efter ålder

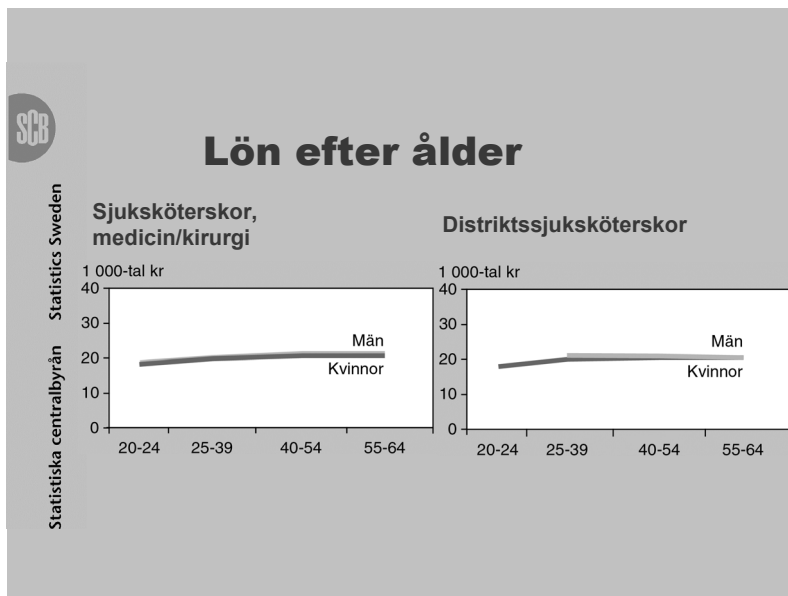
### Läkare



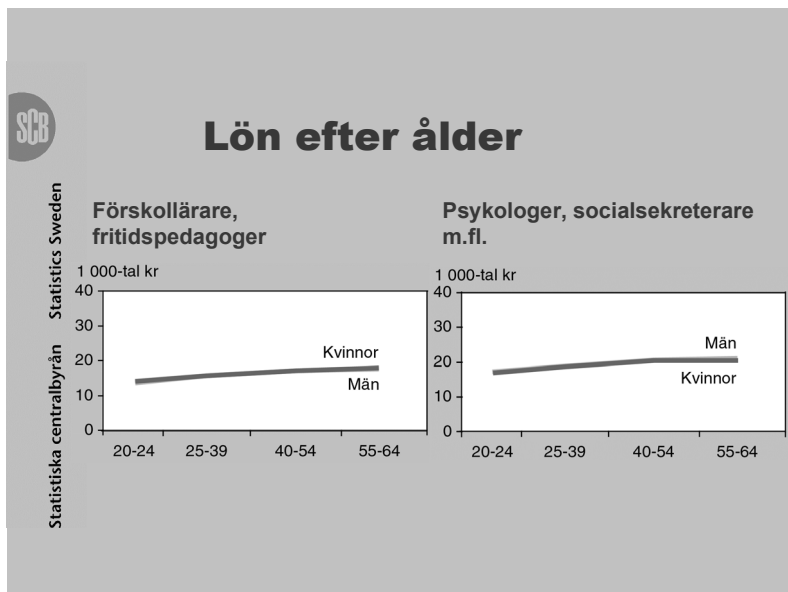
### Undersköterskor, sjukvårdsbiträden m.fl.



En annan grupp är sjuksköterskor. Även här har männen högre lön. Tittar vi på distriktssjuksköterskor så ser vi att samma sak gäller där.



En av de få grupper där kvinnor har högre lön än män är förskollärare och fritidspedagoger. Sedan har vi psykologer och socialsekreterare här på bilden, men även där har männen mer i lön.



Jag glömde att säga att i 8 av de drygt 110 yrkesgrupperna har kvinnor i genomsnitt högre lön än män. I 4 av dem har kvinnor och män lika lön. I resten finns det en löneskillnad till kvinnors nackdel. Det är alltså ganska många grupper.



Jag kan inte låta bli att visa upp den här boken – *Att synliggöra löneskillnader mellan kvinnor och män*. Jag ska inte visa några resultat, men jag antar att ni alla undrar hur det ser ut om vi jämför Sverige med andra länder. Det tänker jag inte visa, för det är så komplicerat och då skulle jag behöva hålla på en timme till. Det är så väldigt svårt att jämföra lönerna och löneskillnaderna mellan länder. I den här boken har vi förklarat lite grann varför. Det är en publikation som kom ut inför EU-ordförandeskapet.

Jag försökte gå igenom de allra senaste siffrorna i går, men jag tycker inte att det här är relevant. Jag tar detta lite snabbt: När vi tittar på löner i EU-länderna finns det olika källor. Vi har ECHP, European Community Household Panel. Det är den vanligaste, men Sverige är inte med där. Vårt bidrag blir då den strukturlönestatistik som jag just visade. Det är alltså två olika källor som vi jämför. Om vi inte skulle ta källan ECHP utan varje lands egen statistik så skulle vi förmodligen inte få med offentlig sektor. I Sverige och övriga Norden är det naturligt att vi har med offentlig sektor. Kvinnor finns ju där. Vi skulle förlora en hel del av arbetsmarknaden om vi inte tog med offentlig sektor. Det finns en mängd olika förbehåll. Allt detta finns att läsa om i boken.

1995 gjordes en harmoniserad lönestatistik. Det är resultatet av den som presenteras här. Just nu har man avslutat nästa insamling, så det dröjer väl ett år eller kanske två innan vi får se resultatet från den. Då kan vi jämföra länderna.

Jag ska först berätta om en förstudie som SCB fick i uppdrag av Medlingsinstitutet att göra. Kan vi se om den förstärkta jämställdhetslagen från januari 2001 har gett effekter på löneskillnaden? Vi hade en teori om att om vi tittar på grupper med yrkesuppgifter på fyrställig nivå så skulle vi komma ganska långt. Man tittade på några kommuner och några landsting. Jag ska inte fördjupa mig i det, men sammantaget kan vi säga att vi kunde se att löneskillnaderna inom kommunerna minskade mycket när vi använde en standardvägningsmetod. I vissa yrkesgrupper kan hela löneskillnaden försvinna. I landstingen var det inte lika påtagligt. Vi tror alltså att vi kommer lite närmare en förklaring om vi kan analysera lönerna med en bättre yrkesstatistik.

Slutligen ska jag sammanfatta det hela. Många av er har hört mig prata om det här många gånger – samma sak. Och det är just det som är problemet, skulle jag vilja säga: Det händer egentligen ingenting. Ända sedan början av 90-talet, har det sett likadant ut. Det är ett och samma mönster som återkommer. Kvinnor har lägre genomsnittslön än män i samma yrkesgrupp, samma åldersgrupp och med samma utbildningsnivå. Lönespridningen är mindre för kvinnor än för män. Vi har inga eller väldigt små förändringar över tiden.



Statistiska centralbyrån  
Statistics Sweden

## Ett återkommande mönster

- Kvinnor har ofta lägre genomsnittslön än män i
- samma yrkesgrupp
- samma åldersgrupp
- samma utbildningsnivå
- Lönespridningen är mindre för kvinnor än för män
- Inga/Små förändringar över tiden

*Anders Lindström, generaldirektör Medlingsinstitutet: Jag ska försöka redogöra för Medlingsinstitutets roll i det här sammanhanget. För att det ska bli begripligt måste jag säga någonting om hur lönebildningen fungerar och vad riksdag och regering har sagt om välfungerande lönebildning. Sedan ska jag kommentera det särskilda uppdrag som vi har från regeringen att prata med de avtalsslutande parterna om hur de hanterar jämställdhetslagens krav.*

## Disposition

- Medlingsinstitutets roll
  - Så här fungerar lönebildningen
  - Vad är en väl fungerande lönebildning
  - MI:s uppdrag
- ”Jämställdhetslagen och lönebildningen”

Medlingsinstitutet  
National Mediation Office

## Vad är Medlingsinstitutets roll?

Regleringsbrevet 2003:

Medlingsinstitutet skall vid sina överläggningar med arbetsmarknadens parter om kommande och pågående avtalsförhandlingar fästa uppmärksamhet på vikten av att de centrala kollektivavtalen konstrueras så att avtalen främjar de lokala parternas arbete med lönefrågor ur ett jämställdhetsperspektiv

Medlingsinstitutet är en liten myndighet med nio anställda. Vi har tre arbetsuppgifter. Den främsta är naturligtvis att medla. Men vi är också ansvariga för den officiella lönestatistiken, vilket betyder att vi beställer den av SCB. Vi ska också verka för en väl fungerande lönebildning. Det är där som jämställdhetsfrågorna kommer in.



Jag visar här en bild som kanske är lite svår, men för att ni ska förstå hur lönebildningen fungerar så måste jag börja med att säga någonting om det här. Vi har i Sverige omkring 50 fackförbund på arbetstagsidan i tre cen-

tralorganisationer. Vi har också ett antal förhandlingskarteller såsom PTK, OFR för den offentliga sidan och facken inom industrin. Det finns alltså ett stort antal aktörer – mer än 50 organisationer på arbetsgivarsidan som förhandlar med de ungefär 50 fackförbunden på central nivå. De sluter ungefär 450 rikstäckande kollektivavtal som i någon mening innehåller reglering av lönevillkoren.

Men det är inte längre så att de rikstäckande avtalen alltid talar om vad som är utgående lön. Så är det endast i liten utsträckning. Vi har haft en mycket omfattande decentralisering och individualisering av lönebildningen de senaste tio åren ungefär. Numera är det bara ungefär 10 % av de anställda i privat sektor som omfattas av kollektivavtal där man centralt talar om exakt vad lönen är, alltså där det finns en lönetariff. Det är det som vi kallar för grupp 7 här på bilden – generell utläggning. Det är avtalen på Transports område, inom sjöfarten, flyget och i viss utsträckning byggnadsindustrin.

Tendensen är tvärtom att de grupper som på bilden är 1, 2, 3 och 4 ökar i omfattning. Grupp 1, det vill säga där det centrala avtalet över huvud taget inte innehåller några siffror, omfattar nu 7 % av de anställda i privat sektor, hela 32 % av de anställda i staten och 28 % i kommuner och landsting. I kommuner och landsting är det till exempel läkare, akademiker och lärare. I staten är det framför allt akademikerorganisationerna. För dessa sätts lönen i samtal mellan chef och medarbetare.

Kommunal hittar ni i grupp 4 – lönepott utan individgaranti. Där finns Kommunalarbetareförbundet och stora delar av SKTF (Svenska Kommunaltjänstemannaförbundet).

Av detta förstår ni att vi har en mångfald olika avtalskonstruktioner. De 450 avtalen ser väldigt olika ut. Till dem kommer ungefär 200 000, kanske 300 000, lokala överenskommelser om löneavtal. Det är alltså löner som stöds av de centrala avtalen. Medlingsinstitutet träffar de parter som skriver centrala avtal och talar med dem om vad som är väl fungerande lönebildning och om vilka krav som riksdag och regering ställer på dem. Vi träffar inte de flera hundra tusen personer som lokalt sätter löner. Dem påverkar vi enbart indirekt, genom opinionsbildning.

Jag ska nu gå över till vad riksdag och regering har sagt att vi ska kräva av en väl fungerande lönebildning. Först och främst ska den medverka till att ge en ökad reallön. Men som Ingemar Hansson konstaterade ska den också medverka till att öka sysselsättningen. Den ska leda till så få konflikter som möjligt. Som Ingemar Hansson också sade ska det vara möjligt att förändra grupperns relativa lönelägen. Riksdagen har bestämt att lönebildningen ska leda till jämställda löner och stimulera produktivitetsökningen.

**Medlingsinstitutet**  
National Mediation Office**En väl fungerande lönebildning**

- ger ökad reallön
- medverkar till ökad sysselsättning
- ger så få strejker – och andra arbetsmarknadskonflikter – som möjligt
- möjliggör förändringar av grupperns relativa lönelägen
- åstadkommer jämställda löner mellan kvinnor och män
- stimulerar produktivetsökning

Men det räcker inte med det. Lönebildningen ska fungera så att den konkurrensutsatta sektorn, alltså egentligen exportindustrin, är normerande. Industrins kostnader får inte öka mer än de i våra viktigaste konkurrentländer. Dessutom säger ni att detta ska vara förenligt med de förhandlingsformer som parterna själva väljer. Staten ska alltså inte lägga sig i om det är centrala avtal eller helt lokal, decentraliserad och individuell lönebildning.

**Medlingsinstitutet**  
National Mediation Office**...och ska kunna förenas med:**

- att den "konkurrensutsatta sektorn" (exportindustrin) är lönenormerande
- att industrins kostnader inte ökar mer än i våra viktigaste konkurrentländer
- de förhandlingsformer som parterna själva väljer, dvs såväl avtal på förbunds nivå som decentraliserad och individualiserad lönebildning

Allt det här ska åstadkommas inom den norm som bestäms av produktivitetstillväxten i industrin och Riksbankens inflationsmål. Uttolkare av detta är årligen Konjunkturinstitutet med den särskilda rapporten om samhällsekonomiska förutsättningar för lönebildningen som Ingemar Hansson har talat om. Det är den som vi stöder oss på när vi talar med parterna om hur de hanterar detta.

## Medlingsinstitutet

National Mediation Office

**... men allt detta inom den "norm"  
som bestäms av:**

- produktivitetstillväxten i industrin

och

- Riksbankens inflationsmål på 2 proc

För samtalen med parterna har vi fått ett särskilt uppdrag i regleringsbrevet. Vi ska vid överläggningar med parterna om kommande och pågående avtalsförhandlingar fästa uppmärksamhet på vikten av att de centrala kollektivavtalen konstrueras så att de främjar de lokala parternas arbete med lönefrågorna i ett jämställdhetsperspektiv. Detta har vi nu ägnat oss åt ett par år. Vi har rapporterat i en omgång till regeringen. Jag kan nu redovisa preliminärt vad vi har kommit fram till under årets överläggningar, det vill säga de överläggningar som vi har haft under 2003.

## Utvärdering av partsträffar och förbundsavtal 2003

- Fortsatt få tvister om osaklig eller diskriminerande lönesättning
- Osakliga löneskillnader **för lika arbete** är inget stort problem
- Problemen är i huvudsak:
  - Segregerad arbetsmarknad
  - "Befattningsdiskriminering" eller för få kvinnliga chefer
  - Värderingsskillnader mellan manligt dominerade och kvinnligt dominerade yrken

Medlingsinstitutet  
National Mediation Office

- Avtalen innehåller i stor utsträckning förbud mot osakliga löneskillnader och regler om att sådana ska åtgärdas
- Avtalen föreskriver i allmänhet att någon form av kartläggning och analys av löneskillnader **av det egna avtalsområdet** ska utgöra underlag vid de lokala lönerevisionerna
- Klart att jämställdhetsfrågorna får större uppmärksamhet 2004 jämfört med 2001
- Parternas ökade engagemang i kompetensutveckling kommer att ge effekt på sikt
- Förbundsparterna är nu mera aktiva i informations- och utbildningskampanjer om jämställdhetslagen och avtalen
- Oklart hur kartläggning och analys samordnas med lönebildningsmodellen "chef-medarbetarsamtal"

För det första är det fortfarande få tvister om osakliga och direkt diskriminerande löneskillnader. Det är praktiskt taget inga tvister på central nivå. Parterna centralt menar att detta måste uppfattas så att direkt osakliga löneskillnader för lika arbete inte är något stort problem. Därmed har vi inte sagt någonting om lönesättning för likvärdigt arbete. Det är en svårare fråga. Men för direkt jämförbart, lika arbete tycks vi inte ha några stora problem. Problemen, som parterna uppfattar det, är i stället – som ordföranden konstaterade redan inledningsvis – att vi har en segregerad arbetsmarknad. Vi har det som kallas en befättningsdiskriminering i och med att vi har alldeles för få kvinnliga chefer. Vi har uppenbarligen en värderingsskillnad mellan manligt dominerade och kvinnligt dominerade yrken.

De centrala kollektivavtalen innehåller i stor utsträckning klart uttalade förbud mot osakliga löneskillnader och klara regler om att sådant ska åtgärdas om man upptäcker det. Dessutom föreskriver avtalen i allmänhet – men inte alla – att någon form av kartläggning och analys av löneskillnader ska göras, men av det egna avtalsområdet. Det ska då bilda underlag vid lönerevisioner. Här har vi någonting som är ett problem. Parterna kan ju aldrig disponera över mer än sitt eget avtalsområde. Man kan inte avtala om vad någon annan ska göra. Men jämställdhetslagen talar om att arbetsgivaren har en skyldighet att jämföra likvärdiga arbeten oberoende av avtalsområde. Detta är någonting som vi så här långt inte kan se att parterna till fullo har förmått hantera. Vi vet att det hanteras i någon utsträckning i kommuner och landsting och stat, men vi tror att det hanteras mindre på den privata sidan.

Avtalskonstruktion	Andel anställda i procent		
	Privat sektor	Statlig sektor	Kommunal sektor
1. Lokal lönebildning utan centralt angivet utrymme	7	32	28
2. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek	5		
3. Lokal lönebildning med stupstock om utrymmets storlek och någon form av individgaranti/generell utläggning	8	68	
4. Lönepott utan individgaranti	7		72
5. Lönepott med individgaranti alt stupstock om individgaranti	45		
6. Generell utläggning och lönepott	18		
7. Generell utläggning	10		

Vad vi kan finna av de samtal som vi för så får jämställdhetsfrågorna en större uppmärksamhet i den lönerörelse som nu börjar än de fick 2001. Det är alltså tre år sedan som vi hade en stor lönerörelse på hela den privata sidan. Då var den skärpta jämställdhetslagen alldeles färsk. Vi kan nog konstatera att parterna inte hade tagit till sig förändringarna i jämställdhetslagen i den avtalsrunda som blev klar 2001. Vi tycker att det verkar som om man har gjort det i mycket större utsträckning nu.

Vi tycker oss kunna se att det ökade engagemang som finns i kompetensutvecklingsfrågor kommer att ge effekt på detta område. Det finns en tendens till att man avtalar om att kompetensutveckling ska ske könsneutralt. Det är helt klart så att parterna är mer aktiva nu i informations- och utbildningskampanjer än de var för tre år sedan. De är mer aktiva var och en för sig och i viss utsträckning partsgemensamt.

I en grupp av avtal tycker vi att det finns oklarheter. Det gäller de avtal där lönen sätts i chef-medarbetar-samtal. Vi har svårt att se och förstå hur kartläggning och analys samordnas med den lönebildningsmodellen. Arbetsgivaren ansvarar i någon mening enligt lagen för att så sker, men vid de samtal som vi har med de centrala parterna har vi haft svårt att få klart för oss hur det faktiskt går till.

I de här samtalen som vi för med de avtals slutande parterna är det också naturligt att vi diskuterar konkreta åtgärder som parterna kan komma överens om. Då är det några typer av åtgärder som har kommit upp till diskussion oftare än andra. Till exempel har många vitsordat att man riskerar att inte komma med i den lokala utläggningen av lönen det året som man är föräldraledig. Om man är föräldraledig under ett par år i rad riskerar man att det blir en eftersläpning som följer en hela yrkeslivet. Det är svårt att komma tillbaka och säga: Nu är jag här igen! Nu ska jag ha den löneutveckling som de andra



har fått under två år! Det fungerar inte riktigt så. Detta har framför allt facken börjat fånga upp. Vi har ett exempel, nämligen avtalet mellan Hotell- och restaurangarbetsgivarna och Handelstjänstemannaförbundet, HTF.

Åtgärder  
mot löneeftersläpning  
på grund av föräldraledighet

**Exempel**

**Kollektivavtalet mellan  
Sveriges Hotell- och Restaurangföretagare  
och HTF**

"Tjänsteman som har varit eller är föräldraledig ska inte, på grund av ledigheten, ha en ogynnsam löneutveckling i förhållande till övriga tjänstemän i företaget."

Medlingsinstitutet  
National Mediation Office

Vi tror oss veta att ett stort antal förbund kommer att kräva liknande regleringar i de avtalsförhandlingar som nu kommer. Detta går ju faktiskt att åtgärda; det går att avtala om och förhindra att det uppstår en sådan negativ eftersläpning för dem som är föräldralediga.

Beträffande kompetensutveckling har vi ett exempel i avtalet mellan Handelsarbetsgivarna och Handelsanställdas förbund. Där konstaterar man att kompetensuppbyggnad ska ske på ett sådant sätt att det främjar en jämn könsfördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av befattningar och inom olika kategorier.

**Åtgärder för att bryta "befattningssegregering"** **Exempel****Avtalet om kompetensutveckling  
mellan Handelsarbetsgivarna och  
Handelsanställdas Förbund**

"Kunskapsuppbyggnad är en viktig form av investering i ett företag och ska ske på sådant sätt att det främjar en jämn könsfördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av befattningar och inom olika kategorier av arbetstagare."

**Ramavtalet om löner m.m. för staten  
"Lika möjligheter för kvinnor och män"****"Partsarbete**

Centrala parter är överens om att starta ett utvecklingsarbete med målet att nå en jämnare könsfördelning i samtliga befattningskategorier inom staten."

Medlingsinstitutet  
National Mediation Office

Ramavtalet för staten är också ett exempel där man har kommit överens om att göra någonting åt det som vi kan kalla för befattningssegregering, det vill säga att det är en ojämn fördelning mellan kvinnor och män bland chefer i staten. Vi tror också att det kommer fler exempel på de här avtalen denna gång.

Det finns ett konkret exempel på att man har avtalat om hur lönekartläggningen som jämställdhetslagen föreskriver ska samordnas med den lokala avtalsrörelsen. Det gäller Tidningsutgivarna och Grafiska Fackförbundet. Det är en lång text, och jag ska inte läsa den i dess helhet. Det intressanta är att man är överens om att det ska göras en kartläggning enligt lagens krav. Om man kommer fram till någonting som ska rättas till så ska det göras innan man börjar förhandla, och arbetsgivaren står för kostnaderna.

## Samordning av kartläggning/analys enligt jämställdhetslagen och lokala lönerevisioner

### Exempel

#### **Avtalet mellan Tidningsutgivarna och Grafiska Fackförbundet stadgar att:**

Den lokala förhandlingen ska inledas med att de lokala parterna gemensamt gör en genomgång av kollektivavtalets § 5, reglerna i löneavtalet samt grunderna för lönesättning på företaget.

Syftet med genomgången är att undvika godtycke och nå rättvisa i lönesättningen.

Företaget ska visa att den löneanalys som krävs enligt lagen har utförts under föregående år.

Om det inte har skett ska en analys göras. Om det framgår av analysen att löneskillnaderna beror på kön och strider mot jämställdhetslagen ska skillnaderna justeras. Då är det företagets ansvar att tillsammans med klubben rätta till dessa. Kostnaden för att rätta till enskilda löneskillnader som är osakliga och strider mot lagen ska inte tas ut från potten.

**Medlingsinstitutet**  
National Mediation Office

Sammanfattningsvis finns det en del som tyder på att vi har förändringar på gång. Vi har också försökt, som Lena Johansson avslutade med att säga, att titta på om vi kan se någon effekt av jämställdhetslagen i den statistik som vi nu har. SCB har gjort en studie som kom just i veckan. Den är ännu inte offentliggjord, men den kommer strax att bli det. Vi försöker titta på tre år i offentlig sektor – 1997, 2000 och 2002. Tanken var att man då möjligen skulle kunna se någon effekt av den skärpta jämställdhetslagen. Jag ska med en gång säga att detta enbart gäller lika yrken. Det gäller alltså inte likvärdiga arbeten, utan lika yrken. Det är det enda som man kan studera med hjälp av statistiken. Vi kan konstatera att det har skett en viss minskning av löneskillnaderna i primärkommuner mellan 1997 och 2002. Men egentligen hände det i första hand innan lagskärpningen kom. Det är alltså svårt att se att själva lagskärpningen har medverkat till någon förändring.

*Ny SCB-studie:*

*Jämställdhetslagens effekter på löneskillnader mellan kvinnor och män i offentlig sektor*

**Kvinnors lön i procent av mäns  
efter hänsyn tagen till skillnader i ålder, utbildning, yrke**

**Primärkommuner**

Lönerelationen uppgår till mellan 93 och 101 procent, flest kommuner omkring 99 procent. Obetydligt minskande löneskillnader under perioden 1997–2002, framför allt 1997–2000.

**Landsting**

**Lönerelationen varierar mellan 92 och 97 procent med tyngdpunkt omkring 94–95 procent. Oförändrade löneskillnader mellan åren.**

**Staten**

Lönerelationen i genomsnitt 94 procent 2000 och 93 procent 2002.

Vi kan inte se någon egentlig förändring i landstingssektorn och inte heller något nämnvärt när det gäller staten. Men om vi lägger på den bild som jag visar här om primärkommuner så ser ni att den är intressant på så sätt att den tydligt visar hur små skillnaderna är i primärkommunerna i de här yrkena. Det är så små skillnader att det egentligen inte går att hitta särskilt mycket som kan åtgärdas på den här nivån, när vi jämför rikstäckande. Om vi tar vårdbiträden och personliga assistenter ser vi att det är 103 975 kvinnor och 12 575 män. De har precis samma lön när vi tittar på helheten. Det betyder inte att det är precis samma i varje kommun. Det kan naturligtvis finnas löneskillnader när vi bryter ned det på arbetsställen och arbetsgivare, men som helhet är det inga skillnader. Det finns små skillnader i några grupper, men det är inte de stora och upprörande löneskillnaderna.

**Antal anställda och lönerelationer  
i de vanligaste yrkena i primärkommunerna**

<b>YRKE</b>	<b>Antal kvinnor</b>	<b>Antal män</b>	<b>Procent övägt</b>	<b>Procent standardvägt</b>
Vårdbiträden, personliga assistenter m.fl.	103 975	12 575	100	100
Undersköterskor, sjukvårdsbiträden m.fl.	78 023	4 578	100	99
Grundskolelärare	59 288	20 718	101	100
Barnskötare m.fl.	67 902	7 448	103	99
Förskolelärare och fritidspedagoger	56 323	4 991	103	100
Lärare i estetiska och praktiska ämnen	11 551	10 230	101	99
Gymnasielärare i allmänna ämnen	9 267	8 102	98	98

Som Lena Johansson konstaterade så är det ingen tvekan om att det som vi kan se av statistiken bekräftar att skillnaderna är störst bland de högst avlönade och i den privata sektorn. Vi har diskussioner på gång med Svenskt Näringsliv för att se om vi kan komma överens med deras medlemsförbund om att göra motsvarande undersökning på några privata avtalsområden. Vi vet ännu inte om det blir så, men vi hoppas det. I så fall ska vi nästa år kunna redovisa motsvarande studier på ett antal privata områden.

Nästa år kommer vi i avtalet med SCB och med de privata arbetsgivarna att få en redovisning av det som Lena Johansson har redovisat som fyrsifferkod. År 2005 och framåt kommer vi alltså att ha en bättre statistik för att göra den här typen av granskningar av hur det ser ut på yrkesområdena. Då ska man komma ihåg att restriktionen fortfarande gäller att det bara är lika yrken och arbeten som kan jämföras. För likvärdiga yrken och arbeten, som det talas om i lagen, måste man ned på arbetsplatsen hos den enskilde företagaren eller myndigheten. Det måste de göra själva. Det kommer aldrig att kunna synas i den offentliga statistiken.

Ordföranden:

Tack för det! Vi tar nu en kort kaffepaus fram till kl. 12.

*Ordföranden:* Då är vi redo att fortsätta hearingen. Jag vill hälsa JämO Claes Borgström välkommen hit. Varsågod, Claes. Ordet är ditt!

*Claes Borgström:* Tack så mycket för inbjudan. Man ska aldrig prata om sig själv och så vidare, men jag måste säga att om det inte hade varit ett så viktigt område hade jag nog legat kvar i sängen nu. Jag tyckte att det här kändes så angeläget att jag reste mig upp och kom hit för att redovisa lite grann av JämO:s erfarenheter från arbetet efter den 1 januari 2001, när de nya lönekartläggningsbestämmelserna – man kallar dem ibland för skärpta – trädde i kraft.

Det har ju, som de flesta här känner till, ända sedan 1994 funnits en skyldighet att genomföra lönekartläggningar. Det man kallar för en lagskärpning och som genomfördes 1 januari 2001 var huvudsakligen ett tydliggörande av de regler som gällde redan dessförinnan. Kartläggningskravet syftade naturligtvis redan från början till att man efter analys skulle upptäcka eventuella könsrelaterade löneskillnader, men nu är kravet ytterligare preciserat och kanske något starkare.

Vårt arbete har efter den 1 januari 2001 – JämO har många arbetsfält som ni vet – varit mycket inriktat på att ge utbildning och information om de nya bestämmelserna, men också på att genomföra granskningar för att få kontroll över hur lagen efterlevs och, vilket kanske är det viktigaste, aktivera arbetet. Det är inte i första hand ett polisarbete, utan man försöker att aktivera parterna för att få dem att genomföra det som är syftet med lagstiftningen. Lönekartläggningsarbetet är inte till för att tillfredsställa JämO, som en del arbetsgivare har uttryckt det, utan syftet är att uppnå det som är avsikten med lagstiftningen, nämligen att upptäcka eventuella löneskillnader och i så fall rätta till dem.

Jag vill ge en kort beskrivning av vad vi har gjort och säga något om de slutsatser som vi hittills har dragit av arbetet. En fullständig utvärdering av lagens effektivitet eller ineffektivitet har vi kanske inte underlag för riktigt än, men jag återkommer till det.

Vi har alltså lagt ned betydande resurser på utbildning och information. Från sommaren 2002 och framåt har vi också genomfört ganska omfattande granskningar. Vi har granskat drygt 500 privata arbetsgivare, deras arbete med lönekartläggningsbestämmelserna, analyser och handlingsplaner. Vi har plockat ut de delarna ur kraven på aktiva åtgärder. De täcker också andra områden. Granskningen gäller alltså drygt 500 privata arbetsgivare, och det är den största granskning som JämO har genomfört någon gång.

Vid sidan av den stora så kallade massgranskningen har vi granskat 20 arbetsgivare inom cellcenterbranschen. Vi har granskat 15 arbetsgivare inom IT-branschen och ytterligare ett 10-tal enskilda privata arbetsgivare. Vi har granskat 11 större statliga myndigheter. Efter den granskningen har vi inlett en granskning av ytterligare 11 statliga myndigheter. Där har vi haft som profil att granska myndigheter som själva har granskningsuppgifter. Vi har tittat på Regeringskansliets arbete med lönekartläggning, och också på riksdagsförvaltningen. Därutöver har vi granskat 3 universitet och högskolor, ca 15 kommuner och 1 landsting. Vi har huvudsakligen granskat kommuner i Jämtlands län.

När det gäller de 500 privata arbetsgivarna valde vi att inrikta oss enbart på det arbete som gäller lönefrågorna. Syftet var att öka arbetsgivarnas och fackens lokala aktiviteter för jämställda löner. Dessutom var anledningen naturligtvis att vi skulle få ett underlag för att göra den utredning av de nya bestämmelserna som vi har ålagts att göra under 2004.

Från de statliga myndigheterna begärde vi in jämställdhetsplanerna i deras helhet, inte bara de delar som rör lönekartläggningen. Det visade sig att det i första hand är på lönekartläggningsområdet som det finns problem. I den första omgången godkände vi en av de elva planer som vi fick in, med några synpunkter. Övriga blev inte underkända – att använda en sådan term är inte rätt förhållningssätt – men vi begärde kompletteringar. Vi skrev, som vi alltid gör, så kallade synpunktsbrev och pekade på de brister som vi ansåg föreligga. Så får arbetsgivaren möjlighet att göra kompletteringar. Ibland kan det gå ett par vändor fram och tillbaka.

En myndighet godkändes omedelbart, och fram till i somras blev också de andra 10 myndigheternas planer, inklusive lönekartläggningsarbetet, godkända. Vi gav särskild utbildning som alla dessa 10 myndigheter anmälde sig till och utnyttjade. Dessutom hade vi privat, personlig rådgivning. Vi genomförde besök på många av dessa myndigheter för rådgivning och diskussioner angående de kvarstående bristerna. Från det att vi inledde granskningen av de 11 statliga myndigheterna tog det ungefär ett år fram till den tidpunkt då samtliga hade godkänts.

När det gäller Regeringskansliet – och där gällde vår granskning hela jämställdhetsplanen – konstaterade vi att åtgärder som nämns i 4–9 §§, alltså olika typer av främjandeåtgärder utanför löneområdet, hade genomförts på ett bra sätt, medan däremot problem fanns när det gällde lönekartläggningsarbetet. Vi hade ganska många kontakter. Det kallades inledningsvis för ett projekt, vilket man möjligen kan sätta ett frågetecken för, men i praktiken kom det att betraktas så. Det var ett återkommande utbyte av kunskaper och erfarenheter, där vi gav mycket utbildning.

Redan på det här stadiet kan det vara intressant att nämna att man på Regeringskansliet inledningsvis sade att arbetet var så stort, krävande och omfattande att det skulle krävas mycket lång tid att genomföra det på det sätt som vi med utgångspunkt från lagstiftningen krävde. Sedan har det i detta fall liksom i många andra visat sig att när man väl sätter i gång är svårigheterna inte så stora som man inledningsvis har föreställt sig. Det sammanhänger med att många arbetsgivare har haft en bristfällig historia på det här området. Hos många privata arbetsgivare har man fått starta helt från noll, trots att kraven på lönekartläggning har funnits i nästan tio år. Då krävs det rätt mycket arbete initialt, både för att förstå problematiken och för att hitta en metod som är verkningsfull eller användbar. Men när de första trösklarna har passerats har det visat sig att det går alldeles utmärkt.

Regeringskansliet har presterat en lönekartläggning som vi på JämO tycker är ett bra exempel på hur det ska genomföras. Detsamma gäller numera också riksdagsförvaltningen, som också uppvisade rätt så många brister inledningsvis.

På Regeringskansliet upptäcktes att kvinnor i två tredjedelar av fallen hade en lägre medianlön än männen, för lika arbete. Man har alltså konstaterat att det finns löneskillnader som inte kan förklaras på annat sätt än att de har samband med kön. Man har alltså upptäckt löneskillnader som är osakliga och i viss utsträckning oförklarade – vilket inte är riktigt samma sak. Bland de oförklarade löneskillnaderna döljs naturligtvis vissa som är osakliga. Regeringskansliet har avsatt 6,5 miljoner kronor i sin handlingsplan för att åstadkomma löner som är jämställda.

Nu har jag inte varit här på förmiddagen och hört Anders Lindströms förordning, men JämO har ju som ni vet ett samarbete med Medlingsinstitutet. Jag vet att vi har en samsyn i de flesta av de här frågorna.

De nya bestämmelserna i jämställdhetslagen har haft små effekter på lönebildningen. När det gäller konkreta resultat i de granskningsfall som jag har nämnt har man i huvudsak nått resultat inom den offentliga sektorn. Bland de 11 granskade statliga myndigheterna upptäcktes osakliga löneskillnader relaterade till kön hos 4, men inte i någon större utsträckning. I 2 fall gällde det grupper av kvinnor, vilket får anses vara ett viktigt konstaterande som man kan åtgärda. I de 2 andra fallen gällde det enstaka individer vars löner kommer att justeras. I Regeringskansliet och en del av de granskade kommunerna har man konstaterat vissa löneskillnader som man kommer att rätta till, natur-

ligtvis. Man kan alltså säga att granskningsarbetet för den del av den offentliga sektorn som jag nämnde ändå har åstadkommit ett visst, om än blygsamt, resultat.

Den stora granskningen av den privata sektorn har lett till ett sämre resultat. I 4 % av de fall som vi har granskat har man upptäckt löneskillnader som det finns skäl att förändra med utgångspunkt från könsdiskrimineringsaspekten, alltså osaklighet med hänsyn till kön. Det är en mycket blygsam siffra. Om man ställer den i relation till den statistik som vi alla väl känner till måste man fundera på vad denna låga siffra kan bero på. Det handlar naturligtvis dels om metodologiska problem – alltså hur man gör för att komma åt dolda men existerande löneskillnader som är könsrelaterade. Det handlar också om vilket engagemang man har i sina ansträngningar att faktiskt hitta löneskillnader som beror på kön. På många håll finns det ett kanske ytligare förhållningssätt. Man strävar efter att prestera ett material som kan passera genom JämO:s granskningsöga och bli godkänt, men det egentliga, bakomliggande syftet är inte det som upptar det främsta engagemanget.

Några frågor som har berörts både under förberedelsearbetet under hösten 2000 och därefter vill jag ta upp. Man har sagt att lönekartläggningsbestämmelserna och JämO:s mandat skulle utgöra ett hot mot den svenska kollektivavtalsmodellen. Det har också talats om att om arbetsgivare anstränger sig och verkligen finner könsdiskriminerande eller osakliga löneskillnader skulle detta sedan kunna komma att användas mot arbetsgivaren i en tänkt process i Arbetsdomstolen – man har menat att enskilda löntagare skulle kunna använda just det material som arbetsgivaren har tagit fram och åberopa det som bevisning i en framtida process. Den farhågan har många gånger framförts från arbetsgivarhåll.

Vi har inga erfarenheter av att detta skulle kunna urholka eller inverka negativt på den svenska modellen med kollektivavtal. Vi känner heller inte till något enda fall som vi, facket eller enskilda arbetstagare har drivit till Arbetsdomstolen där man har utnyttjat lönekartläggningsarbetet som underlag för sin talan för att få sin egen lön höjd. Vi känner inte till något enda sådant fall. Det betyder i och för sig inte att man kan vifta bort den farhågan. Jag är medveten om att den ändå kan finnas hos arbetsgivare, även om vårt underlag säger oss att den är ogrundad. Man får ta den oron på allvar. Den kan möjligen finnas med när det gäller frågan varför så få löneskillnader faktiskt har upptäckts. Jag nämner det som en tänkbar delförklaring till att resultatet ser ut som det gör. Men i praktiken finns det som sagt inga belägg för att man gräver en grop åt sig själv.

Vi ser alltså inte den nya skärpta utformningen som något som orsakar problem för lönebildningen, men inte heller att den är för svag för att vara ett effektivt vapen mot diskriminerande lönesättning på de enskilda arbetsplatserna. Som så ofta när det gäller lagstiftning är det inte lagens utformning det är fel på, utan tillämpningen. Om det sägs att tillämpningen inte är tillräckligt stringent kan naturligtvis alltid frågan ställas om det inte bör föranleda skärpta bestämmelser som minskar utrymmet för godtycke och för att man, även



om man inte kringgår lagstiftningen, åtminstone inte fullföljer de intentioner som ligger till grund för lagstiftningen. Vi på JämO tycker ännu inte att det finns ett tillräckligt underlag för att göra en sådan utvärdering.

Vår uppfattning, som grundas på våra utbildningsinsatser och på de förfrågningar vi får från främst arbetsgivarhåll men också från facket, är att man ännu inte har tagit till sig de möjligheter som bestämmelserna i jämställdhetslagen ger för att åstadkomma en jämställd lönesättning på den enskilda arbetsplatsen. En bieffekt som vi har fått flera belägg för är att man när man arbetar med de instrument som lönekartläggningsbestämmelserna anger och de verktyg som man har tagit fram för arbetet har kunnat konstatera att det finns viss svajighet i den egna lönepolitiken. Man har inte riktigt klart för sig på vilka kriterier man sätter lön. Det är en bieffekt som inte är att förringa. Med hjälp av det här arbetet kan man få en bättre struktur och en större genomskinlighet vad gäller lönepolitiken på den enskilda arbetsplatsen.

En annan ändring i jämställdhetslagen som diskuterades mycket var rätten för fackliga representanter eller de avtalslutande organisationerna på central nivå att ta del av enskilda löner. Det har sagts att det skulle utgöra ett hot mot rätten att hemlighålla löner. Efter den stora massgranskningen av de privata arbetsgivarna bad vi Sifo göra en undersökning. Det visade sig då att 21 % av de tillfrågade arbetsgivarna uppgav att de frivilligt hade försett facket med sådana uppgifter rörande anställda som är med i en annan facklig organisation eller icke-organiserade anställda. I endast 17 % av fallen hade uppgifter uttryckligen begärts från fackets sida. Den farhåga som har uttalats ger inte heller vårt eget underlag något särskilt belägg för.

Samverkansfrågan, som enligt min uppfattning är central i det här sammanhanget, ser väldigt olika ut på olika arbetsplatser. I lagen står det som ni vet att arbetet ska ske under arbetsgivarens ansvar, men det ska ske i samverkan med de anställda eller deras organisationer. Vad samverkan faktiskt ska innebära är inte definierat. Det tolkas därför olika i olika sammanhang. I vissa fall är samverkan inte mycket mer än att man ger viss information om att man har gjort på ett visst sätt. I andra fall är det ett mer aktivt deltagande från fackets sida. I några fall är det fråga om samverkan i ordets verkliga mening, där man har samma kunskaper både på arbetsgivarsidan och på den fackliga sidan när man genomför lönekartläggningen, och facket deltar i hela processen helt och hållet. Det är väl enligt min mening det som är tanken med samverkansbegreppet.

I många sammanhang har samverkan alltså varit urvattnad. Det sker inte i tillräcklig grad, och vi har exempel på att samverkan över huvud taget inte har förekommit, och när det har skett har det många gånger varit på ett alltför ytligt plan. Där är vår uppfattning att det är parternas uppgift att lösa denna fråga – både att definiera vad samverkansbegreppet faktiskt ska innebära och sedan se till att man efterföljer den definition som man når fram till. Begrep-

pet existerar, och syftet bakom den delen av lagen är ganska uppenbart. Följer man syftet kan man nog mycket väl klara av detta. Men vi kan konstatera att samverkansfrågan ännu inte på något sätt är löst.

Ett problem som vi återkommande möter är naturligtvis hur pass vida ramar vi ska tillåta. Det gäller både på vilken nivå vi ska lägga oss när det gäller att godkänna arbetet med lönekartläggningen och vilka anstånd vi ska medge för komplettering. Begäran om långa anstånd har vi mött hela tiden. Ibland har man begärt flera år med hänvisning till omorganisationer, att man håller på att ta fram ett arbetsvärderingssystem, att man vill anpassa sig till centrala myndigheters olika metoder som är under utarbetande eller liknande.

Det är faktiskt inte alldeles lätt för JämO att lösa detta. Å ena sidan är lagens syfte det avgörande. Vi vill, precis som lagstiftaren har tänkt sig, att man ska komma åt de könsrelaterade löneskillnaderna. Ett hafsverk eller ett ytligt arbete som på papperet kan se ut att vara värt ett godkännande kan i själva verket missa lönediskriminering. Å andra sidan, om man från vår sida medger alltför långa anstånd har man anledning att laborera med hypotesen att det faktiskt förekommer personer på den här arbetsplatsen vars lön är satt på ett osakligt sätt med hänsyn till kön. Det pågår då lönediskriminering hela tiden. Hur länge kan vi som statlig övervakningsmyndighet tillåta att det sker utan att det redovisas i en kartläggning? Vi har försökt inta ett pragmatiskt förhållningssätt men ändå dragit gränser.

Jämställdhetsnämndens existens har diskuterats. Man har pekat på att nämnden handlägger så pass få ärenden. JämO:s erfarenhet är att möjligheten att ansöka hos Jämställdhetsnämnden om vitesföreläggande för komplettering av jämställdhetsplaner, inte minst på lönekartläggningsområdet, är mycket värdefull. Man ska inte utgå från antalet prövade ärenden och utifrån den siffran dra någon slutsats om effektiviteten i vitessanktionsmöjligheten. Man ska utgå från hur det faktiskt förhåller sig i verkligheten.

Vår erfarenhet är mycket tydlig. I alla fall där det saknas uppgifter i det material som vi har begärt att få in begär vi kompletteringar. I de fall då vi inte får kompletteringar påminner vi. I de fall påminnelserna inte leder till önskat resultat talar vi om att om vi inte får den begärda kompletteringen inom en viss angiven tid kommer vi att låta Jämställdhetsnämnden pröva frågan om vårt krav står i överensstämmelse med vad som kan krävas eller om det inte gör det. I samtliga fall utom ett har vi fått in de begärda uppgifterna. Endast i ett fall har det helt uteblivit, och där beslutade Jämställdhetsnämnden för bara någon vecka sedan att vid vite förelägga den arbetsgivare det gällde att inkomma med de uppgifter som vi hade begärt. Det var alltså en arbetsgivare som helt hade underlåtit att svara på våra krav och på Jämställdhetsnämndens krav.

Några andra fall har också gått till Jämställdhetsnämnden. Det har begärts uppskov, och så har vårt informations- och utbildningsarbete fortsatt. Sedan har våra ansökningar till Jämställdhetsnämnden återkallats. Några fall ligger dock kvar.

Utan att fördjupa mig mer i detaljer vill jag säga att när det gäller myndigheten JämO är vår möjlighet att hota med ett vitesföreläggande ett verkningsfullt verktyg. Nu har facket fått motsvarande möjlighet från den 1 januari 2001, och den har utnyttjats i mycket blygsam grad eller inte alls – jo, några fall har det varit fråga om. Vad som är förklaringen till detta har också diskuterats. Är det okunskap om möjligheten att faktiskt begära ett vitesföreläggande? Det ska ju gå till så att vi först ska avstå. Vi har haft ett antal fall där facket har frågat om vi medger att facket går till nämnden, och i samtliga dessa fall har vi gjort ett avstående. Syftet med detta har varit just att aktivera de fackliga organisationerna att själva driva de här frågorna.

Vi vet inte i vilken utsträckning hotet om den möjliga konsekvensen att hamna i nämnden har haft betydelse i arbetet på de enskilda arbetsplatserna. Vitessanktionsinstrumentet är ju på sitt sätt en relativt främmande fågel i arbetet mellan parterna i det här sammanhanget, och jag kan tänka mig att det inte ligger särskilt nära till hands för facket att ansöka om ett vitesföreläggande i Jämställdhetsnämnden mot sin egen arbetsgivare. Det kan vara en del av förklaringen. Det är möjligt att man skulle konstruera det på ett annat sätt, men att Jämställdhetsnämnden och sanktionsmöjligheten ska finnas kvar är en alldeles bestämd erfarenhet från vår myndighetssynpunkt. Det är ett effektivt verktyg.

Sedan vill jag, återigen, inte utesluta att det kan finnas behov av en skärpning av jämställdhetslagen. Jag anser dock inte att vi utifrån våra erfarenheter har underlag för att föreslå någonting i den vägen. Vi tycker inte heller att den utvärdering som har föreslagits ske under 2004 bör äga rum redan då. Det är för tidigt. Det krävs ytterligare någon tid för att få en ordentlig hållpunkt på de regler som vi fick 2001 och deras effektivitet eller ineffektivitet.

Jag tror jag har berört det mesta av det jag hade tänkt, så jag stannar där.

*Ordföranden:* Då tackar vi de fyra talarna för detta. Tanken är nu att vi ska släppa ordet fritt. Presidiet har bestämt att vi lämnar ordet till en ledamot från varje parti i utskottet, enligt kammarens princip med oppositionen först och partierna i storleksordning. Jag vädjar till alla att hålla frågorna korta så att allt hinns med. Efter det släpper vi ordet fritt till er som finns i lokalen för frågor.

*Patrik Norinder (m):* Jag vill tacka samtliga talare för mycket bra och pedagogiska föredragningar. Ni har gett en bra grund för en fortsatt diskussion. Ni har också, tycker jag, gett en rätt samstämmig bild av hur det ser ut på arbetsmarknaden när det gäller löneskillnader. Det är bara att konstatera att det finns löneskillnader, att Sverige ligger bra till internationellt och att det tyvärr har gått rätt sakta att utjämna löneskillnaderna, trots den lagstiftning som vi har.

För mig är det naturligt att se framåt. Jag skulle framför allt vilja fråga Anders Lindström från Medlingsinstitutet hur han ser på frågan hur man ska gå vidare för att åstadkomma mer jämställda löner. Anser du att det behövs ytterligare lagstiftning inom området? Skulle det påskynda utjämningen?

Eller anser du att information och avtal är tillfyllest? Det kanske också finns andra idéer om hur man skulle kunna snabba upp utjämningen av löner mellan kvinnor och män. Jag skulle gärna vilja höra hur du ser på detta.

*Ordföranden:* Vi gör så att vi ställer tre frågor, och sedan får de tillfrågade svara på dem.

*Tina Acketoft (fp):* Jag till också tacka för en mycket informativ dag. De här tre timmarna har rusat förbi. Det var också en mycket samstämmig bild, precis som Moderaterna säger, om än nedslående. Det var alltså inte så positivt att ni var samstämmiga.

Om någonting är väldigt tydligt så är det att det är väldigt mycket struktur och väldigt lite individ som sätter våra löner som män och kvinnor. Jag skulle vilja ställa en fråga om den berömda och numera gamla ansamlingshypotesen, nämligen att kvinnor trängs in i ett fåtal yrken där inte mycket är självvalt, och hur stor effekt detta har på hela lönebildningen. Nu pratar jag alltså inte om någon bestämd sektor utan generellt om den faktor som tvingar in kvinnor i vissa yrken. Hur stor effekt har det på den totala lönebildningen?

Om man ska uttrycka det milt sade ni också att den nya jämställdhetslagen hade ringa effekt på lönerna och att det vore för tidigt med en utvärdering. Att det vore för tidigt kan jag kanske hålla med om. Men vad har vi för andra verktyg förutom lagen? Det är lite av det som Patrik Norinder var inne på. En snabb reflexion: Vad har vi politiker eller allmänheten för andra verktyg att ta till, om vi nu inte ska gå in på lagstiftningsvägen?

*Camilla Sköld Jansson (v):* Jag vill som de andra passa på att tacka för en intressant dag med mycket intressanta föredrag. Det känns dock ändå som om det finns behov av att lyfta fram det kanske självklara. Vi diskuterar lite olika förklaringsmodeller när vi tittar på de här frågorna – att vi har en segregerad arbetsmarknad, att det handlar om val av yrke – men vi får inte glömma bort att vad det handlar om är att lön sätts på grund av kön. Kvinnor diskrimineras, har lägre lön och sämre förutsättningar just därför att vi är kvinnor. Ibland känns det som om man har behov av att säga även självklara saker.

Jag har några frågor. En rör diskussionen om sakliga och osakliga löneskillnader. När det gäller osakliga löneskillnader är vi överens, men min fundering gäller de så kallade sakliga löneskillnaderna. Man får en känsla av att det även där finns en könsaspekt, att inte heller de är könsneutrala. En fråga, kanske i första hand till SCB, är alltså om man har tittat på detta och har någon uppfattning. Är det verkligen så att de så kallade sakliga löneskillnaderna är sakliga och könsneutrala?

En annan fundering handlar om parterna. De har ju ett stort ansvar, och det är väl där grundjobbet måste göras, så att säga. Men det behövs också kompletteringar via lagstiftning och sådant. Både riksdag och regering har sitt ansvar. Min fundering riktar sig till Medlingsinstitutet. Kanada har en modell där man, om jag förstått det rätt, lagstiftar om att en viss andel av löneutrymmet ska användas till att komma till rätta med löneskillnader på grund av könsdiskriminering. Jag undrar om man har tittat på det.

Jag har också en tredje fråga. Vi från Vänsterpartiet har ju väckt frågan om att ta fram en nationell handlingsplan mot lönediskriminering. Det handlar om en balansgång, att hitta ett forum eller en form för att kunna få till stånd en nationell samling som bärs av parterna men där riksdag och regering också har ett ansvar, som arbetsgivare men också som lagstiftare. Detta är ju ett arbete som pågår eller som ligger i startgroparna. Finns det några tankar att skicka med om hur en sådan nationell handlingsplan skulle kunna konstrueras?

*Anders Lindström:* Jag ska börja med Patrik Norinders fråga om hur man går vidare. Här är nog vi på Medlingsinstitutet av samma uppfattning som JämO, nämligen att det är för tidigt att utvärdera lagstiftningen och fundera på hur den eventuellt skulle ändras. Den förändrade lagen kom så att den inte hade någon egentlig påverkan på 2001 års avtal. Det är först nu, 2003–2004, som vi kanske i efterhand kan avläsa hur parterna hanterar den förändrade lagstiftningen. Då tror jag att det behövs ytterligare några år för att på olika sätt kunna avläsa hur parterna tar till vara de här möjligheterna.

Sedan behövs det nog fortsatt mer information. JämO gör här ett stort arbete. Vårt är av naturliga skäl mer blygsamt. Vi talar ju med de avtalsslutande parterna på central nivå, men lönerna sätts av flera hundra tusen människor ute i företag och verksamheter. Det finns alltså ett behov av upplysning, debatt och information även på bredden som vi inte kan svara mot. Här tror jag att JämO:s insatser behövs över längre tid.

Camilla Sköld Jansson frågade om Kanadamodellen. Jodå, vi har tittat på den. Vi har haft en man på plats för att undersöka vad detta är för någonting. Utan att nu hålla någon längre redogörelse för modellen kan jag säga att den inte har varit särskilt framgångsrik. Kanadensarna själva är inte heller särskilt nöjda utan säger att de nog tycker att det vi håller på med är bra mycket mer avancerat och intressant.

*Lena Johansson:* Jag ska svara på Camilla Sköld Janssons fråga i den mån det är möjligt – för vad är sakliga löneskillnader? Jag kan bara ta det utifrån det perspektiv som SCB kan beskriva. Vi har vissa variabler som vi samlar in i statistiken. Vi kan använda dem i modeller för att förklara skillnader, men de är egentligen ganska trubbiga. Jag skulle nog vilja säga att sakliga löneskillnader mellan kvinnor och män är någonting som bara kan bestämmas på arbetsplatsen. I SCB:s lönestatistik kan vi inte uttala oss om vad som är sakligt. Som jag försökte beskriva tidigare kan vi i den ena faktorn efter den andra förklara hur stor del av skillnaden som består av ålder, utbildning och så vidare, men ända fram kommer vi aldrig.

*Claes Borgström:* Jag vill bara säga något om det som brukar kallas sakliga löneskillnader och vad som kan döljas bakom det begreppet. För det första talar vi om ren lönediskriminering mellan kvinnor och män som utför lika arbete. Redan där finns i och för sig ett problem, då det ibland hävdas att det inte finns några arbeten som är lika. Detta är alltså ett begrepp som inte är alldeles okontroversiellt.

För det andra har vi ren lönediskriminering mellan arbeten som är att betrakta som likvärdiga. Där ligger problemet, som ni alla vet, i hur man värderar arbete. Det finns det dock metoder för.

När man ibland säger att löneskillnaderna är sakliga talar man till exempel om att kvinnor och män arbetar på olika nivåer i ett företag. Det är egentligen lite konstigt, för då hänvisar man till en annan diskrimineringsfaktor, nämligen att kvinnor inte har möjlighet att nå samma positioner inom ett företag därför att deras löner är lägre. Det är alltså ett sakligt skäl till en löneskillnad.

När man talar om lönekartläggningsarbetet när det gäller jämställdhetslagen och löneskillnader i allmänhet ska man komma ihåg att vi har något som kallas för befattningsdiskriminering. Vi har ren lönediskriminering, vi har värdediskriminering och vi har befattningsdiskriminering. Hur stor del av lönegapet som förklaras av de respektive komponenterna är svårt att säga, men att mycket handlar om befattningsdiskriminering är alldeles klart.

*Ingemar Hansson:* Jag tänkte något kommentera Tina Acketofts fråga angående andra verktyg som skulle kunna ligga inom riksdagens och regeringens handlingsmöjligheter.

Hon frågade också om detta att kvinnor trängs in i vissa områden är en viktig orsak till löneskillnaderna. Jag tycker att en del av det som Lena Johansson redovisade stöder detta. Inom områden där kvinnor är överrepresenterade är ofta lönerna lägre. När det gäller vad som är orsak och vad som är verkan är det nog ofta ömsesidigt. Det kan också vara så att lönerna blir lägre inom områden där kvinnor är överrepresenterade därför att de kanske är mindre benägna att ställa krav på löner och kanske diskrimineras av arbetsgivaren på olika sätt.

När det gäller möjliga åtgärder kan man bland annat via utbildningspolitiken verka för att representationen av män och kvinnor inom olika delområden ska vara mer likartad så att man inte får den här koncentrationen av män respektive kvinnor inom olika yrkesområden. Blir det mer likartad representation inom alla yrkesområden tror jag att det är en självständig faktor som minskar löneskillnaderna.

Som jag nämnde tidigare kan även uttaget av föräldraledighet och annan ledighet, i den mån det är ojämnt mellan könen, få återverkningar på löneutvecklingen. Om riksdagen vidtar åtgärder som främjar ett mer jämnt uttag av alla typer av ledigheter, och över huvud taget ett jämnare engagemang i arbets- och familjelivet mellan män och kvinnor, är det krafter som också på sikt tenderar att minska löneskillnaderna. Det tar tid, men det är åtgärder som kan vara grundläggande och som kan stödja en jämnare lönestruktur än den vi har i dag.

*Annelie Enochson (kd):* Jag vill också tacka för gedigna och informativa föreläsningar.

I en rapport som LO har givit ut och som heter *Röster om facket och jobbet – Synen på lönesättning och löneskillnader* tar man upp de faktorer som medlemmar i LO, TCO och SACO tycker bör ha störst betydelse för lönernas storlek. Det är framför allt två: stort ansvar för vård och omsorg om människor samt skicklighet i arbetet.

När man är föräldraledig tar man ju verkligen hand om vården och omsorgen om den minsta människan. Samtidigt har man en stor skicklighet i arbetet – man är ju unik i att vara mamma eller pappa. Någon sade att det ofta är där det börjar finnas löneskillnader mellan män och kvinnor som gör att kvinnorna sedan hela tiden släpar efter.

Då undrar jag: Hur ska vi kunna jobba för att få till en attitydförändring här, så att man verkligen inser vad det innebär att vara föräldraledig? Det är min ena fråga.

En annan sak jag ville uppmärksamma var att ett av de få områden där man tydligt var jämställd var bland grundskollärare. Det berättades mig här i pausen att efter 1995, då man själv som lärare fick individanpassa sin lön och så att säga tala om att man var duktig inför rektorn, har det visat sig att kvinnornas löner *har* ökat. Det tycker jag var en intressant information: att man alltså kan ta för sig och då lyckas nå jämställdhet. Jag skulle vilja ha en kommentar om det också.

*Margareta Andersson (c):* Det har som sagt varit en mycket intressant förmiddag.

Jag fastnade för en sak som Anders Lindström tog upp i sin redovisning. På en del avtalsområden – bland annat var HTF inblandat – hade man lyckats synliggöra löneskillnader och försökt vidta åtgärder mot dessa. Min fråga blir då: Finns det skillnader inom de olika avtalsområdena? Är det svårare eller lättare på tjänstemannaområdet än inom LO-kollektivet, eller kan man se några andra skillnader i olika kategorier av löntagare och även olika kategorier av arbetsgivare? Nu svarade väl JämO lite grann på min fråga. De offentliga arbetsgivarna är kanske, av olika skäl, lättare att samarbeta med på det här området. Men jag tycker ändå att det kan vara intressant att se om det finns skillnader där inom avtalsområdena.

*Anders Lindström:* Jag ska börja med Annelie Enochsons fråga om individuell lönesättning och ifall vi kan se någon effekt av denna i positiv eller negativ riktning. Det är för tidigt att kunna avläsa någonting i statistiken. Vi behöver minst två tre år till, skulle jag vilja säga, innan vi kan se något som är någorlunda säkert. Det enda vi egentligen har är parternas egna vittnesmål, omdömen och erfarenheter.

Där finns den erfarenhet du nu hade fått refererad: Från både fack och arbetsgivare säger man att sedan vi införde chef–medarbetar-samtal där chefen tvingas se och tala med den han sätter lön för så har vi fått en tendens, om än inte stark, att det blir något mer jämställt. Den reaktionen har vi fått.

Men vi har också fått en motsatt reaktion: Att den decentraliserade och mer individualiserade lönebildningen leder till att de medarbetare som inte är närmast chefen har svårare att hävda sig och att lönespridningen och löneklyftorna ökar. Det är alltså möjligt att vi har motstridiga tendenser, och jag vågar inte ha några bestämda uppfattningar om hur detta fungerar ännu.

Sedan frågades det om vi ser några skillnader mellan avtalsområden. O ja, det är stora skillnader. Det finns inga klara, entydiga mönster i detta. Det har att göra med verksamhetens art, om den är mans- eller kvinnodominerad och vilka traditioner man har på avtalsområdet. Det har naturligtvis också i någon mån att göra med hur mycket styrelse det är från en arbetsgivarorganisation respektive från en stark eller svag facklig organisation. Men visst skiljer det.

*Claes Borgström:* Jag kan säga några ord om frågan om föräldralediga. Vi vet ju att det är när man får barn – eller snarare när en kvinna får barn – som glappet eller gapet startar.

Det finns inga bestämmelser som direkt handlar om föräldradiskriminering på lönediskrimineringsområdet. Man arbetar dock nu inför en proposition med ett förslag från Arbetslivsinstitutet om att i föräldraledighetslagen föra in en särskild bestämmelse om diskriminering av föräldrar, av personer som tar i anspråk sin föräldraledighet, har tagit den i anspråk eller avser att göra det. Konstruktionen kommer att vara kopplad till diskrimineringsgrunderna i jämställdhetslagen, och JämO kommer – i alla fall enligt förslaget – att få tillsyn över bestämmelsen. Den kommer naturligtvis att vara tillämplig på löneutvecklingen under föräldraledighet så att de som är föräldralediga ska kunna garanteras att följa med i löneutvecklingen.

Men det finns ändå tekniska problem som kommer att kvarstå. Vilken löneutveckling ska man ha när man är hemma med barn när man ska jämföras med andra personer och det handlar om de individuella kvalifikationerna? Det är en problematik. Jag tror att man delvis kan komma åt den med diskrimineringsbestämmelser av den typ jag nyss nämnde, men det handlar naturligtvis också om att fördelningen av barnomsorgen måste se annorlunda ut mellan kvinnor och män. Det är nyckelfrågan.

*Ulf Holm (mp):* Jag får tacka alla föredragshållare för väldigt bra föredrag. Tyvärr hade ni ju inte något glädjande att säga. Skillnaderna minskar, men det går väldigt sakta.

En fråga som inte har varit uppe är detta med att man alltid bestämmer löneuppräknings i procent. Det måste ju betyda att lågavlönade aldrig kommer i kapp. 4,2 %, vilket jag som riksdagsledamot nu fick i påslag, innebär för mig 1 800 kr i kuvertet. Men för en undersköterska med 15 000 kr i lön innebär 4,2 %, trots att det låter jämlikt, bara 600 kr i lönekuvertet. Som lågavlönad kommer man alltså aldrig i fatt. Jag vet inte om ni har någon kommentar kring detta. Det kanske är ett nytt sätt att se på hur man förhandlar, men det skulle troligtvis gynna lågavlönade och då i synnerhet kvinnor i större utsträckning.



Jag hade tänkt ställa en fråga till om utredningen Hållbar arbetsrätt och dess förslag om diskriminering när det gäller föräldraledighet, fast den svårade Claes på i sitt sista inlägg. Jag tackar för det.

*Britta Lejon (s):* Jag har två generella frågor till er allihop som de som känner sig berörda kan svara på. Sedan har jag en direkt fråga till Konjunkturinstitutet.

Ett: Varför menar ni, utifrån ert sätt att se och med era erfarenheter av denna svåra fråga, att utvecklingen går så långsamt?

Två: Det finns i år, och det har också funnits tidigare, borgerliga motioner i riksdagen om att avskaffa Arbetsdomstolen. Skulle det få några effekter, enligt ert sätt att se och era erfarenheter, på de här frågorna och i så fall vilka?

För övrigt vill jag precis som alla andra säga att det var väldigt givande att lyssna på er.

KI talar om vikten av en sund lönebildning. Utifrån ett antal olika faktorer lämnar du en rekommendation till parterna inför nästa avtalsrörelse som handlar om att man måste inse att det tar tid att förändra relativlönen och att man kanske mer ska prata om att män ska hålla tillbaka sina lönekrav än någonting annat. Samtidigt konstaterar vi allihop att ett av Sveriges största problem just nu är antalet arbetade timmar och att bristen i arbetskraftsutbudet framöver kommer att vara den stora utmaningen för svensk ekonomi.

Min fundering är då om era rekommendationer verkligen är korrekta. Vi har enorm brist på arbetskraft, framför allt i den kommunala sektorn och i kvinnodominerade yrken. Det är många kvinnor som är deltidare. Här finns stora möjligheter att relativt snabbt åstadkomma förändringar i antalet arbetade timmar. Men hur ska vi kunna göra det om vi inte samtidigt ökar kvinnors löner? Varför ska en kvinna gå upp i arbetstid om hon inte ser något faktiskt resultat av det i sin plånbok? Kan man verkligen gå ut med rekommendationer om att det måste ta tid och att det är det totala löntagarkollektivet som måste se till att männen står tillbaka för att kvinnor ska få *något* mer, precis som Ulf här påtalade, i lön? Har vi verkligen den tiden?

Vi har ett enormt behov av att öka antalet arbetade timmar. Går det verkligen att göra utan att öka kvinnolönerna relativt radikalt relativt snart? Det stora problemet med den svenska arbetsmarknaden kanske inte är ökade lönekostnader utan kanske finns just här, i den bristande jämställdheten. Här vill jag ha en liten reflexion från Ingemar Hansson.

*Ingemar Hansson:* Jag kan börja med den frågan. Jag instämmer helt i att en av de viktigaste frågorna för svensk ekonomi de närmaste fem tio åren är just att få upp antalet arbetade timmar. Det är antalet arbetade timmar som ytterst bestämmer hur stora skattebaserna blir, och det är det som bestämmer hur stora de offentliga inkomsterna blir vid givna skattesatser. Därmed är det också utvecklingen av antalet arbetade timmar som bestämmer i vilken mån det finns utrymme för ofinansierade skattesänkningar eller ofinansierade

reformer i övrigt. Om antalet arbetade timmar utvecklas dåligt kan det i stället krävas skatthöjningar eller neddragningar av utgifter för att uppnå de mål som riksdagen har satt upp vad gäller offentligt sparande.

Antalet arbetade timmar är alltså helt fundamentalt för det första för om man behöver höja eller sänka skatterna respektive för om det finns reformutrymme eller besparingsbehov. För det andra är det fundamentalt för hur den totala standarden utvecklas i landet. Om antalet arbetade timmar utvecklas starkt innebär det att utrymmet för både privat och offentlig konsumtion rent realekonomiskt blir större än det hade blivit i annat fall. Det innebär att vi, våra barn och våra barnbarn kan få en bättre standard än vi hade fått i annat fall. För den långsiktiga standardutvecklingen är antalet arbetade timmar oerhört viktigt.

Vi ser ett problem när vi gör våra långa kalkyler för hur antalet arbetade timmar utvecklas om vi inte uppnår förbättringar vad gäller sjukfrånvaron, förtidspensioneringen, integrationen av utrikes födda och kvinnornas arbetsmarknad. I vår baskalkyl, där vi förutsätter att allt det där är oförändrat och bara drar fram trenderna och beaktar de demografiska förändringarna, inklusive 40-talisternas åldrande, finner vi att antalet arbetade timmar i förhållande till antalet invånare kommer att sjunka trendmässigt, och än kraftigare än jag visade vad gäller sysselsättningsgraden.

Det betyder att den framtida produktionen mätt per invånare i Sverige, och då tar jag alla från noll till hundra år, kommer att sjunka trendmässigt. Det ger utrymme för lägre standard än vi skulle ha haft i annat fall och innebär att det vid oförändrade skattesatser blir svårt att få en väl fungerande skola, vård och omsorg. Det blir även svårt att erbjuda 40-talisterna hygglig standard som pensionärer både vad gäller pensionsnivå och offentlig service. Antalet arbetade timmar är alltså helt centralt, och det är oerhört önskvärt att öka antalet arbetade timmar.

Så till den första frågan: Vad leder då detta till för slutsatser vad gäller lönebildningen? Vår syn, och det är en ganska allmän ekonomisyn, är att hur snabbt sysselsättningen kan utvecklas mätt i antal arbetade timmar bland annat beror på hur pass tät arbetsmarknaden kan vara utan att lönerna blir inflationsdrivande.

Ett budskap i den här rapporten är att om lönebildningen fungerar så att man kan få en arbetslöshet på kanske 3 % i stället för 4 % utan att löneutvecklingen blir inflationsdrivande motsvarar det att vi kan ha en högre sysselsättning, fler arbetade timmar, än vi hade haft i annat fall. Det ger precis de goda effekter jag nämnde tidigare. Om den varaktiga arbetslösheten kan vara 3 % i stället för 4 % genom att lönebildningen fungerar på ett mer återhållsamt sätt kan den totala produktionen bli större, och de totala skatteintäkterna bli större. Då finns det utrymme för ofinansierade skattesänkningar eller reformer i högre grad än om man inte kan få ned arbetslösheten varaktigt till 3 %. Vikten av återhållsamma löneökningar är framför allt kopplat till detta. Det är ett sätt att få upp antalet arbetade timmar.

Sedan är frågan: Behövs det högre löner även ur arbetsutbudssynvinkel? Det var det som var din fråga. Behöver inte lönerna för kvinnorna öka för att de ska vilja jobba mer? Jo, män jobbar, som jag nämnde, mer än kvinnor. Det finns empiriskt stöd för att kvinnor är mer känsliga för lönerna i sitt arbetsutbud. Om man kunde åstadkomma en relativ löneförändring till förmån för kvinnor och hålla igen mäns löner skulle man nog kunna få upp det totala arbetsutbudet. Det skulle dra åt rätt håll.

Om man gör detta väldigt snabbt finns det å andra sidan, som jag nämnde, risk för spridningseffekter. Det finns risk för att kommunalskatterna skulle behöva höjas och att det utlöser kompensationskrav från privat anställda personer. Här får man väga önskvärdheten av att snabbt öka arbetsutbudet bland kvinnor mot riskerna för att det totalt sett ska bli en mer inflationsdrivande löneutveckling som tvingar Riksbanken att höja räntan.

I den avvägningen kommer vi fram till att om man kan nå en avtalshöjning på i snitt 1,7 %, och inom de ramarna egentligen ändra relativlönerna mellan män och kvinnor så mycket som möjligt, vore detta det allra bästa. Men att säga att ju högre löneökningar för kvinnor desto bättre, allt annat lika, tror jag inte på. Vore allt annat lika så vore det väl bra. Men jag tror att om man höjde alla kvinnolöner, alla kommunalanställda kvinnors löner, med 10 % rakt av skulle risken för smittoeffekter och kompensation för därav följande skattehöjningar vara så stora att den totala sysselsättningen skulle bli lägre än i annat fall.

Därför kommer vi till slutsatsen att det gäller att hålla de totala ramarna, den totala utvecklingen av arbetskostnaden, inom det som Riksbanken kan tolerera utan att höja räntan. Det sätter vissa ramar för hur snabbt de relativa löneändringarna kan ske. Det finns en viss kostnad i termer av att kvinnornas utbud kanske hålls tillbaka jämfört med om man hade ökat kvinnolönerna snabbare.

*Anders Lindström:* Jag vill bara uppmärksamma Camilla Sköld Jansson på att hon just nu fick huvuddelen i receptet för den politik som måste ligga till grund för den nationella handlingsplanen för jämställda löner. Det handlar alltså om att öka arbetskraftsutbudet, att se till att få ned antalet sjukskrivna och förtidspensionerade och att därigenom förbättra skattebasen. Det skapar ett ekonomiskt utrymme för att höja lönerna för lågavlönade kvinnor i offentlig sektor. Det förutsätter dock att ni förmår prioritera, så att ni inte tar samma pengar till något annat och att ni inte samtidigt in-tecknar löneutrymme för löntagarna i övrigt.

*Claes Borgström:* Efter detta makroekonomiska perspektiv vill jag ändå försöka svara något på frågan om varför det går så långsamt sett från JämO:s synvinkel. Det är naturligtvis en rad samverkande faktorer som alla utgör hinder och som i kombination med varandra ger ett stort motstånd. Vi har redan talat om det. Jag har nämnt det. Lönediskrimineringen är kopplad till befattningsdiskrimineringen. Befattningsdiskrimineringen är kopplad till hur vi tar hand om våra barn. Allt detta har alltså ett samband med vartannat, det är alldeles uppenbart. Och det är väl en delförklaring till att det går långsamt.

Det är självklart så att jämställdhetslagen inte är instrumentet för att på ett strukturellt plan förändra de löneskillnader som finns till nackdel för kvinnor i dag. Däremot är jämställdhetslagen ett verkningfullt instrument på den enskilda arbetsplatsen. När vi talar om osakliga löneskillnader är det alltså fråga om diskriminering. Det ska man komma ihåg. Man ska tala om det i klartext. Det är fråga om diskriminering.

Bara för att koppla ihop det påståendet med frågan om Arbetsdomstolen kan jag nämna att jag har varit involverad i en diskussion om Arbetsdomstolen när det gäller prövning av diskrimineringstvister. Det är *en* sak. Man kan ha olika synpunkter på den frågan. Men den fråga som du nu ställde, Britta, frågan om var man ska pröva diskrimineringstvister, har inte någon egentlig bäring på frågan om att utjämna löneskillnader mellan kvinnor och män på ett mer samhällspolitiskt, strukturellt plan. Det har inte direkt med varannat att göra, tror jag.

*Ordföranden:* Tack för det. Då lämnar jag ordet fritt. Kanske Arbetsgivarverket vill säga något?

*Elisabet Sundén Ingeström, Arbetsgivarverket:* Jag heter Elisabet Sundén Ingeström och jobbar som sagt på Arbetsgivarverket. Vi har haft många frågor som tangerar det här med varför det går så långsamt att ändra löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Vi har naturligtvis analyserat saken på den statliga sidan. Jag tror att en av orsakerna till att det går så långsamt är att det är sådant fokus på en del av löneskillnaderna som har relativt liten betydelse. Jämställdhetslagen tar sitt fokus i att det skulle finnas stora osakliga löneskillnader på arbetsmarknaden, men när vi har tittat på detta så är det inte så.

Som det har antytts här på flera områden är det olika svårighetsnivå som förklarar merparten av löneskillnaderna. Kvinnor har valt lättare arbeten än män, dock inte mindre viktiga, det vill jag säga. Det är bara lite enklare arbeten. Vi väljer olika yrken. Vi kvinnor arbetar helt enkelt mindre tid. Det finns också andra, individuella, faktorer som helt enkelt handlar om att vi har varit kortare tid i arbetslivet. Det finns alltså fler äldre män med toptjänster på arbetsmarknaden.

Ska man prata om vad som ska göras ska man inte fokusera på den lilla del som kanske beror på osakliga löneskillnader utan faktiskt försöka påverka svårighetsnivåerna. Varför väljer kvinnor att arbeta i yrken som inte ger lika mycket betalt? Vi måste prata mer om pengar, tror jag, i vårt samhälle. Jag är inte så säker på att det bara är intresse för vård och omsorg som har styrt alla kvinnors val. Jag tror faktiskt att vi har en brist på information om hur mycket betalt man kan få om man jobbar åtta timmar per dag. Det är ju enorma skillnader mellan olika yrken. Vi måste stödja elever på såväl grundskola och gymnasium som högskola när de väljer över könsgränserna. Vi måste stödja kvinnor som väljer över könsgränserna i arbetslivet. Det försöker vi göra på den statliga sidan, bland annat genom det projekt som Medlingsinstitutet nämnde.

*Ordföranden:* Ursäkta, men vi försöker hålla oss till korta frågor. Jag har en lista på tio personer som vill ställa frågor. Vi har inte så förfärligt mycket tid. Det är bara en vädjan.

*Elisabet Sundén Ingeström:* Jag har bara två punkter kvar. Jag tror också att man måste pröva att avgränsa arbetsuppgifterna annorlunda. Där kan vi bli mycket bättre både i hemmet och på arbetsplatsen. Och så tror jag som sagt att vi måste fokusera jämställdhetsarbetet där det kan göra nytta, inte på att kartlägga löneskillnader in absurdum, vilket faktiskt förekommer på många ställen i dag.

*Ordföranden:* Tack för det! Det var väl ingen fråga utan mer ett påstående. Då har jag en person från Svenskt Näringsliv på listan.

*Björn Lindgren, Svenskt Näringsliv:* Jag heter Björn Lindgren och kommer från Svenskt Näringsliv. Jag vill bara göra ett par reflexioner som kan leda till en mer retorisk fråga. När vi diskuterar kommer det fram en mycket samstämmig bild i de reflexioner som kommer från arbetsmarknadsutskottets ledamöter. Jag kan inte riktigt koppla in mig på den bilden. Det viktiga i det som vi har diskuterat har varit vilka löneskillnader statistiken visar. Men det intressanta är vad statistiken *inte* visar.

Det vi har diskuterat i dag handlar inte, för att koppla till Lena Johanssons redogörelse, om att det är lönediskriminering. Det är väldigt mycket löneskillnader som vi inte har kunnat visa var de kommer ifrån. Huvuddelen av dem är löneskillnader som man inte har några statistiska mått för men som ändå är sakliga löneskillnader. Det är alltså sådant som man, gemensamt mellan parterna och arbetsgivarna, har satt upp som kriterier när man bestämt vad som ska göra att man skiljer lönerna åt mellan olika medarbetare. Det är väldigt viktigt att ta fasta på detta och inte tro att man kan styra det via någon form av lagstiftning.

Den andra punkten, som vi tangerar i stället, är att vi har en segregerad arbetsmarknad, att det är olika lönenivåer inom olika branscher. Det härstammar ursprungligen från att man har olika betalningsförmåga inom olika branscher. Det går inte, hur mycket man än skulle vilja det, att via lagstiftning försöka höja lönenivåerna i en bransch som inte kan betala för det. Det man gör är då i stället bara att slå ut de branscherna. De måste rationalisera mycket kraftigare än de hade gjort annars.

*Ordföranden:* Jag vädjar igen om att vi försöker hålla oss till korta frågor och inte gör långa inlägg. Tack.

*Björn Lindgren:* Ser ni en möjlighet att göra en sådan förändring skulle jag vara glad om jag kunde visa för de företagen hur de kan höja lönebetalningsförmågan och intjäningsförmågan. Det tror jag att alla skulle vara glada för.

*Ordföranden:* Tack för det. Är det någon som har en kommentar från panelen? Inte? Då var det Erik Ullenhag, varsågod!

*Erik Ullenhag (fp):* Det är ju snart 30 år sedan ”Hoa-Hoa” Dahlgren stod med ett barn på axeln. Jag minns det inte själv, utan jag har sett bilderna i efterhand. Ändå händer det ganska lite. Jag har en konkret fråga till Lena Johansson. Jag blev lite förvånad över att ålder som faktor inte påverkade

kvinnors löneandel jämfört med mäns löneandel. Om man går tillbaka i jämställhetsdebatten har det alltid funnits någon idé om att nästa generation ska bli jämställd. Det blev inte 60-talisterna när de skaffade barn. Det blev inte heller 70-talisterna när de skaffade barn. 40-talisterna gick det väl ganska bra för, för de kom i alla fall ut på arbetsmarknaden. Men sedan har det i huvudsak stått stilla, om man ska vara väldigt raljant.

Man kan tänka sig, i ett optimistiskt scenario, att 70-talisterna borde vara lite mer jämställda i hur de tar ut föräldraledighet. De borde kanske vara lite mer kaxiga i sin vilja att ställa krav på löner. Är det verkligen så att det inte finns någon skillnad om du tar ålder som faktor? Det är den ena frågan.

Den andra frågan är till JämO. Jag skickade in en anmälan till er för ett år sedan utifrån ett arbete vid Uppsala universitet där man fann, jag tror att det var 1,3 % eller 1,5 %, rent osakliga löneskillnader bland disputerade lektorer. Rektors svar, som arbetsgivare, på detta var att det kommer att ta tid att åtgärda de här löneskillnaderna eftersom vi har individuella lönesamtal.

Jag skulle vilja att ni i det läget, fast jag är inte beredd att nu ta det steget, tolkade jämställdhetslagen som att man genom en kollektiv pott direkt har ett eller två år på sig att åtgärda de osakliga löneskillnaderna. Man höjer kvinnors löner med 1,5 %. Sedan kommer det att finnas individuella variationer, självklart. Men ska jämställdhetslagen bli kraftfull måste man göra något när man har en sådan grupp, som uppenbarligen är drabbad. Jag vet inte hur många hundra det rörde sig om, men det var ett antal hundra personer som uppenbarligen hade osakliga löneskillnader. Då måste man göra det snabbare. Man kan inte bara säga att detta tar tid. Man måste använda jämställdhetslagen. Vad innebär jämställdhetslagen att en arbetsgivare måste göra konkret när han finner osakliga löneskillnader, menar JämO?

*Ordföranden:* Då var det Roger Mörtvik, TCO.

*Roger Mörtvik, TCO:* Att det finns osakliga löneskillnader tycker jag är ganska självklart. Det är också ganska uppenbart att vi från fack och arbetsgivare kanske inte gör tillräckligt mycket alla gånger. Vi måste nog bli mycket bättre på att arbeta med de här frågorna. Det jag tycker är viktigt att påpeka är att allt som handlar om löneskillnader inte är en fråga om löneförhandlingsprocessen. Det har flera pekat på.

Det är två delar som jag vill lyfta fram särskilt. Den ena delen är fördelningen av föräldraledigheten. Vi har sett att när kvinnor får barn halkar de efter andra kvinnor. När män får barn drar de ifrån andra män. Det är väldigt tydligt att det är vid föräldraskapet ojämställdheten skjuter fart. Jag vill kasta tillbaka bollen till politikerna och fråga: Varför händer det så lite i fråga om initiativ för att förändra föräldraförsäkringen så att män och kvinnor tar delat ansvar?

Den andra delen är den könssegregerade arbetsmarknaden. Jag tror att ett av problemen är att vi alltför länge har försökt prata om att lyfta stora kvinnokollektiv samtidigt. Det leder till väldigt stora kostnader och väldigt stora påfrestningar. Jag tror att vi kanske ska fundera på att titta närmare på de erfarenheter som vi har på lärarområdet och vårdområdet. Där har en ökad

individualisering av löneförhandlingarna givit positiva effekter. Vi ser att kvinnor som är välutbildade i offentlig verksamhet inte tjänar på sin utbildning. Det behövs insatser för att kanske till och med öka löneskillnaderna i viss utsträckning. Folk är inte bara lågavlönade. Många är också felavlönade.

Jag vill kasta över en boll till framför allt Ingemar Hansson. Det finns en konflikt i det makroekonomiska perspektivet som är intressant. Vi säger att kvinnorna inte ska dra ifrån utan att männen ska stå tillbaka. Men om vi säger att kvinnor i offentlig sektor ska öka sina löner samtidigt som K-sektorn ska vara lönenormerande, finns det inte en konflikt i detta?

*Lars Bäckström (v):* Först ska jag tacka arbetsmarknadsutskottet för att ni har ordnat det här. Hela finansutskottet tackar nog. Ni är duktiga. Föredrags-hållarna är också duktiga. Jag skulle vilja anknyta till Mörtviks fråga. När man hörde dig tala, Ingemar Hansson, lät det nästan som om du talade om en återgång till en Rehn-Meidnermodell och till solidarisk lönepolitik. En viss grupp står tillbaka och tillåter en annan grupp att närma sig. Det var ju grundtanken. Är det egentligen det du säger? Ska vi ha ett slags återvitaliserad, inte solidarisk men jämställd lönepolitik? Är det vad ni egentligen talar för i KI?

Då blir frågan till Anders Lindström: Är det möjligt? Då hade man ju parter. De var tre parter. Då var även Mörtviks TCO med. Nu är de inte det längre. Nu är det decentraliserat till deras förbund, så det går inte. Planerar ni i Medlingsinstitutet, till exempel tillsammans med Jämo, SCB och kanske rentav KI, de fyras gäng, att ha samtal med arbetsgivare och löntagarförbund som är avtalslutande inför avtalsrörelsen 2004? Det kanske är ni som skulle träffas lika mycket som vi träffar er? Vad tror ni om den idén, ni som har det här på direktiv från regeringen? Jag bara undrar.

*Lena Johansson:* Jag tänkte besvara frågan om ålder och löneskillnader. Det kanske blev ett litet missförstånd när jag beskrev det hela. Vad jag kan se i de flesta grupper är att löneskillnaden mellan kvinnor och män ökar med ökad ålder. Men i den beskrivning jag gjorde för att förklara standardvägningen och vad den gav handlade det om att kvinnor och män fördelar sig lika i olika åldersgrupper. Vår demografiska bild visar att vi är ungefär lika många i respektive åldersgrupp. Det handlar om fyra åldersgrupper. Så det förändrar inte den kvot som jag presenterade.

Sedan skulle jag också vilja tillägga något om bilderna från Lön för mödan, som visade att skillnaden ökar med ökad ålder men olika mycket i olika grupper. Det tycker jag är intressant. Där ser man i de stora kvinnodominerade grupperna hur lite ålder spelar in. Men det spelar mycket in om vi till exempel tittar på läkarna. Det finns flera yrkesgrupper presenterade i boken.

En annan sak är att vi senarelägger barnafödandet. Högutbildade kvinnor och män kanske har etablerat sig på arbetsmarknaden när de får sina första barn. Det är många som har tagit upp det här med det ojämna uttaget av föräldraledigheten. Där kan vi se att skillnader uppstår. Om vi också kopplar det till ålder skulle jag gärna vilja hänvisa till bilaga 12 i Långtidsutredningen, där man tittar just på föräldraledighet och löneskillnader.

*Ingemar Hansson:* En av huvudsatserna i den rapport som jag kort redovisade var alltså att en utveckling mot en låg kostnad för arbetskraft är av central betydelse för att få en god utveckling av sysselsättningen. Jag nämnde som exempel att om avtalen i snitt, vilket är vår rekommendation, skulle kunna hamna på 1,7 %, att jämföra med att 2001 års avtal hamnade på 2,4 % i genomsnitt, skulle det främja en god sysselsättningsutveckling.

Det är framför allt det här begränsade utrymmet för avtalsmässiga lönehöjningar som sätter ramar för utrymmet för relativa lönejusteringar om vi ska ha en god utveckling av sysselsättningen. Det jag sedan sade var att om man inom den ramen ska uppnå en snabb utjämning av lönerna mellan kvinnor och män är det bättre att fokusera på att hålla tillbaka mäns löner än på att höja kvinnors löner. Då kan man både bidra till mindre könsbetingade löneskillnader och till en utveckling mot lägre arbetskostnadsökningar.

Sedan är frågan hur det ska uppnås. Här kan jag svara på Lars Bäckströms fråga om huruvida KI förespråkar en återgång till en ren solidarisk lönepolitik. Vi ger inga rekommendationer i det avseendet. Vad vi säger är att en utveckling mot en låg kostnad för arbetskraft är centralt för sysselsättningen. Bland annat rekommenderar vi riksdagen att vara återhållsam med att höja lönebidragerna.

Sedan säger vi att om man i opinionsbildningssammanhang och andra sammanhang vill främja både mer jämställda löner och en återhållsam löneutveckling är det bättre att fokusera på en återhållsam löneutveckling för männen än på att skynda på för kvinnorna. Hur detta ska ske organisatoriskt, om det ska vara centrala eller decentraliserade förhandlingar, har varken jag eller KI någon uppfattning om. Det är upp till arbetsmarknadens parter att välja vilka former de vill.

Sedan frågade Roger Mörtvik om huruvida vår syn stred mot principen att K-sektorn skulle vara lönenormerande. Hela vårt resonemang startar från näringslivet i sin helhet, för det är näringslivets kostnadsutveckling som är avgörande för inflationsutvecklingen, och även för hur konkurrenskraften jämfört med omvärlden utvecklar sig. När vi säger 1,7 % är det alltså snittet för näringslivet.

Sedan kan det från tid till annan finnas motiv, även samhällsekonomiska motiv, för att den offentliga sektorn ska ha en långsammare eller snabbare löneutveckling. Men jag tycker ändå att man kan tolka K-sektorn som normerande. Den sätter baspunkten. Men det innebär inte att det är olämpligt om den offentliga sektorn ibland ligger ett par tiondelar högre, ibland ett par tiondelar lägre än vad näringslivet gör.

I vår prognos ingår en viss höjning av den offentliga sektorns löneläge jämfört med den privata. Vi tolkar det som att det finns marknadsmässigt stöd för det. Bristtalen är mycket större för den offentliga sektorn. Dessutom främjar det lika lön mellan män och kvinnor. Enligt vår prognos ökar lönerna i den offentliga sektorn i snitt med ett par tiondelar mer än lönerna i den privata sektorn. Så har det också varit de senaste åren.



Tittar man längre tillbaka har den offentliga sektorn släpat efter. De offentliga lönerna ligger betydligt lägre, relativt sett, nu än vad de gjorde för, säg, 30 år sedan. Men de senaste tre fyra åren har de offentliga lönerna ökat lite snabbare, och vår prognos är att de ska fortsätta att göra det med ett par tiondelar även framöver. Vår syn, och det var ju även en av riksdagen beslutad utgångspunkt för Medlingsinstitutet, är att det är önskvärt att K-sektorn är normgivande. Denna syn ingår även i det s.k. Industriavtalet. Det råder således en ganska bred enighet på svensk arbetsmarknad om att K-sektorn ska vara lönenormerande.

Men det innebär inte, som jag tolkar det, att det inte kan förekomma avvikelser uppåt eller nedåt med ett par tiondelar. I nuvarande läge, inte minst med hänsyn till hur marknadssituationen och bristsituationen ser ut, innebär vår prognos att lönerna ökar något mera i den offentliga sektorn. Ett par tiondelar tror jag är konsistent med en totalt sett balanserad samhällsekonomisk utveckling. Om det däremot rör sig om procentenheter tror jag att vi skulle få problem med smittoeffekter och kommunalskattehöjningar som man kräver kompensation för. Men ett par tre tiondelars skillnad tror jag ligger inom ramen för en samlad samhällsekonomiskt balanserad utveckling.

*Anders Lindström:* Jag vill påminna Lars Bäckström om att riksdagen faktiskt har bestämt att staten inte ska lägga sig i på vilket sätt parterna förhandlar. Om det ska vara solidarisk lönepolitik eller rent individuell lönebildning spelar ingen roll. Det ska parterna själva klara ut. Vi ska ställa samma krav på dem oberoende av vilken nivå de förhandlar på. Det vi och KI kan hjälpa till med gör vi i den formen att vi ordnar konferenser och seminarier. Det gör vi nu om den rapport som Ingemar Hansson har presenterat här. Vi har tre konferenser, med start i morgon, för mer än 200 deltagare från fack och arbetsgivare där vi excererar just kring samhällsekonomiska förutsättningar för att ge dem en så bra samlad grund som möjligt innan de preciserar sina avtalskrav.

*Claes Borgström:* Det var en fråga som var riktad direkt till mig, eller till lagen kan man säga. Hur ser jämställdhetslagen på det förhållandet att man upptäcker osakliga löneskillnader som har samband med kön? Det tar lång tid, skulle man ha sagt från Uppsala universitet.

Den tid som det längst får ta enligt lagen är alldeles klar. Det ska åtgärdas så snart som möjligt, eller något i den stilen tror jag att det står, dock senast inom tre år. Könrelaterade löneskillnader kan man alltså inte hålla sig med i mer än max tre år. Så länge kan man göra det endast om det inte finns utrymme för att åtgärda dem på ett tidigare stadium. Det beror naturligtvis på hur stora löneskillnaderna är, hur många som omfattas av dem och så vidare.

Det står ingenstans i jämställdhetslagen var pengarna ska tas. Det är en återkommande fråga. Ska man ta dem från potten till nackdel för andra i samband med lönerevisionen eller inte? Från JämO:s sida brukar vi säga att lönediskriminering ska åtgärdas omedelbart. Egentligen ska man inte vänta

ens till nästa lönerevision. Vi har naturligtvis inget lagstöd för att föreslå den ena eller andra finansieringen av utjämnandet, men så ligger det i alla fall till enligt lagen.

Sedan vill jag bara väldigt kort säga att när man från Arbetsgivarverket talar om att det pågår kartläggning av löneskillnader ”in absurdum” är det naturligtvis inte så hemskt roligt att höra. Jag förstår inte heller riktigt vad det innebär att påstå att det pågår ”in absurdum”.

När det gäller vår stora massgranskning av de 500 privata arbetsgivarna har Susanne Fransson, som är forskare i Göteborg, i alla fall gjort en delanalys av materialet. Då kan man säga att inom den privata sektorn kan man förklara att kvinnor har lägre lön för samma arbete genom att säga att de generellt är yngre, har kortare anställningstid, har sämre utbildning och presterar sämre.

Det är klart att man kan välja den förklaringen om man vill. Men självfallet är verkligheten en annan. Det är fråga om lönediskriminering, könsdiskriminerande lönesättning. Därför är lönekartlägningsarbetet ett viktigt instrument för att motverka diskriminering. Det tycker jag är alldeles självklart.

*Ordföranden:* Tack för det, Claes. Jag har sex personer anmälda på talarlistan. Jag skulle vilja sätta streck därefter om vi ska kunna hålla oss inom de tidsramar som finns. Anders Lindström får sedan försöka sammanfatta detta, om han lyckas med det. Jag har anmälda kvinnan från Arbetsgivarverket, som jag inte kan namnet på, Gudrun Schyman från Vänsterpartiet, Kommun- och Landstingsförbunden, LO och två kvinnor som sitter därborta. Sedan är det några ytterligare. Det är en från SACO och en från finansutskottet. Det är åtta talare anmälda. Kan vi sätta streck därefter? Då gör vi det. Jag lämnar ordet till Arbetsgivarverkets representant. Varsågod.

*Gunilla Hansén-Larson, Arbetsgivarverket:* Jag heter Gunilla Hansén-Larson. Jag har gjort en del iakttagelser när det gäller lönekartlägningsarbetet som jag gärna vill höra både Claes Borgströms kommentarer till och gärna också kommentarer från ert håll som politiker.

Jag har följt och läst ganska många av de lönekartläggningar som har gjorts. Tack vare JämO:s granskning har vi fått full insyn i vad som har hänt både på den privata sidan och på den statliga sidan. Jag har också haft många samtal med våra företrädare på myndigheterna.

Vad jag ser är att det är stora problem med den lönekartläggning som lagen kräver enligt den nya modellen. Jag vill gärna lägga till att det är självklart att arbetsgivare ska göra analyser, könsuppdelad statistik och analysera sina löner och rätta till osakliga löneskillnader. Det är en given sak.

Men vad vi nu ser är att i princip varenda arbetsgivare har mycket stora svårigheter att förstå lagstiftningen och att tillämpa den. Då kan man undra hur det kommer sig att JämO ändå inte har underkänt fler lönekartläggningar.

JämO har ett pragmatiskt förhållningssätt. JämO har valt att tillämpa lagen med hänsyn till hur verkligheten ser ut, och det tycker vi är bra. Men det är samtidigt ett problem. Lagstiftningen säger delvis någonting annat. Den är

mycket svår att tillämpa och mycket formalistisk. Det har också visat sig att den inte heller ger större utdelning i form av att man hittar fler osakliga löneskillnader.

Jag har särskilt frågat om detta med de likvärdiga arbetena när jag talat med våra företrädare på myndigheterna. Det fanns ingenting med av det i den gamla lagstiftningen. Men det är ändå så att det de hittar nu skulle de ha hittat ändå även med den gamla lagstiftningen. Lagändringen har inte tillfört någonting nytt. Den har bara dragit väldigt stora resurser.

*Ordföranden:* Tack för det. Då är det Gudrun Schyman, Vänsterpartiet. Varsågod, Gudrun.

*Gudrun Schyman (v):* Jag skulle vilja ställa två frågor till samtliga i panelen. Det handlar om vilka åtgärder som man tror skulle vara de mest effektiva för att på bästa sätt och kanske snabbast komma till rätta med löneskillnaderna, som jag förstår att alla ändå beklagar att de existerar.

Jag vill koppla frågan till diskussionen om betalt respektive obetalt arbete och det faktum att det inverkar på varandra. Föreställningen om på vilket kön ansvaret för det betalda och obetalda arbetet ligger har också betydelse i lönebildningen.

Jag vill också ta upp det som en del har sagt om att det börjar med föräldraskapet. Det innebär att kvinnor halkar efter lönemässigt. Det är väl belagt. Det är bara det att det dessutom är väl belagt att det börjar med ihopflyttandet.

Det finns en bilaga till budgeten som mycket väl visar detta. Det handlar inte om föräldraskapet. Så fort en kvinna flyttar ihop med en man och blir sammanboende – av någon anledning som man kan diskutera, och som alla har goda skäl till – innebär det att löneinkomsten minskar. Det innebär att tiden för obetalt arbete ökar.

Det är alltså en tid som handlar om vård av frisk man i hemmet. Sedan fortsätter detta när barn kommer. Då accentueras det, och det drivs på ännu mer. De män som eventuellt är hemma får också smaka på detta. Men skillnaden finns redan innan.

Vad jag skulle vilja fråga om är två saker som inte handlar om själva lönebildningen utan andra saker. Vad tror ni att det skulle innebära om vi fick en individualiserad föräldraförsäkring? Vad tror ni att det skulle innebära om vi fick en generell arbetstidsförkortning?

Att jag ställer de frågorna beror på att där de sakerna har prövats har det visat sig att det haft mycket stor betydelse. Tror ni att detta kan gälla också generellt?

*Ordföranden:* Tack för det. Då är det Gunnar Bergström, Landstingsförbundet.

*Gunnar Bergström:* Jag representerar också Svenska Kommunförbundet här i dag.

Jag skulle vilja ställa en fråga till Claes Borgström. Som jämställdhetsombudsman har man flera verktyg till sitt förfogande för att komma till rätta med osakliga löneskillnader. Du har här i dag redovisat två verktyg. Det ena har gällt ert granskningsarbete i anslutning till lönekartläggning och jämställdhetsplan. Det andra har gällt utbildningsinsatser.

En tredje metod som i vart fall under en tidigare period hos Jämställdhetsombudsmannen var ganska brukbar var att instämma arbetsgivare till Arbetsdomstolen och göra gällande lönediskriminering.

Det är en metod som du inte har använt i ditt ämbete. Min fråga är: Är det en medveten strategi att du har valt de andra två metoderna, eller är det på det sättet att det egentligen inte finns några tvistiga osakliga löneskillnader att stämma in till domstol? Det var min fråga.

*Ordföranden:* Tack för det. Då är det Anna Thoursie, LO.

*Anna Thoursie, LO:* Jag heter Anna Thoursie och är LO-ekonom. Jag har en kort fråga till Ingemar Hansson och en likaledes kort fråga till Anders Lindström och Claes Borgström.

Jag delar inte riktigt analysen att mäns löner måste stå tillbaka för att kvinnornas löner ska kunna öka. Det gäller om kvinnorna och männen jobbar inom samma sektor. Nu talar vi om näringslivet och kvinnor och män i en skattefinansierad sektor.

Ökar inte lönesumman så mycket som den kan utan att konkurrenskraften skadas ökar inte basen för uttag av kommunalskatt lika mycket som den skulle kunna göra. Denna skattebas ska finansiera löneökningar inom största delen av den offentliga sektorn.

Sker löneökningar inom den offentliga sektorn genom skatte- eller avgiftshöjningar, alltså inte genom lånade pengar, sker motsvarande köpkraftsindragning.

Min fråga är: På vad grundar du slutsatsen att männens löner bör stå tillbaka? Jag menar inte att männens löner ska springa iväg, man ska bibehålla konkurrenskraften. Det var den ena frågan.

Den andra frågan är till både Anders Lindström och Claes Borgström. Om jag vore arbetsgivare skulle jag antagligen se det som säkrare att anställa en man än en kvinna. Jag vet att kvinnor i genomsnitt är borta mer för föräldraledighet och vård av sjukt barn. Jag vet inte om det gäller den individuella kvinnan, men jag vet att det gäller kvinnor som grupp. Det är statistisk diskriminering.

Nu är föräldraförsäkringen så utformad att det finns pappamånaden och de tio dagarna. Men mestadels är det kvinnor som tar ut den långa föräldraledigheten. En individualiserad föräldraförsäkring skulle sprida riskerna mer lika över kollektivet män och kollektivet kvinnor. Det skulle göra det svårare för mig som arbetsgivare att ägna mig åt statistisk diskriminering. Har ni några reflexioner om en individualiserad föräldraförsäkring?

*Ordföranden:* Tack för det. Ordet går till SACO.

*Thomas Ljunglöf, SACO:* Jag skulle också vilja ta upp föräldraförsäkringen. Det har redan ställts frågor om det så jag fattar mig väldigt kort. Det är egentligen bara en uppmaning till politikerna: Hög taken i föräldraförsäkringen. I dag är de alldeles för låga. Incitamenten för framför allt privatanställda akademiker att stanna hemma och ta hand om barnen är obefintliga. Man tappar 18 000–20 000 kr i månaden. Det gör att det blir kvinnan som stannar hemma. Det är en uppmaning till politikerna: Hög taken i föräldraförsäkringen.

*Ordföranden:* Tack för det. Då är det en ledamot från finansutskottet.

*Gunnar Nordmark (fp):* Jag heter Gunnar Nordmark och är ledamot för Folkpartiet liberalerna.

När man uttrycker löneskillnader mellan kvinnor och män tittar man oftast på månadslön eller liknande. Vi kan titta på det ur ett livslöneperspektiv med hänsyn taget till att kvinnor tillbringar längre tid med studier, att de arbetar kortare tid av livet och att detta dessutom med det nya pensionssystemet blir helt avgörande för vilka pensioner de kommer att få ut.

Hur ser prognoserna för livslönen ut om man jämför kvinnor och män?

*Ordföranden:* Tack för det. Det finns två frågor kvar. Kan ni själva presentera er? Varsågod.

*Sara Björkqvist:* Jag heter Sara Björkqvist och kommer från tidningen Arbetsmarknaden. Jag hade en fråga till Ingemar Hansson. Många har tangerat detta. Kan du utveckla ditt resonemang kring detta med stödformer som ska göra att uttaget av föräldraförsäkringen mindre påverkar mäns löneökningar? Jag uppfattade det som att du tyckte att det var någonting positivt. Varför är det i så fall det?

Jag skulle också vilja höra JämO:s åsikt om hur vi ska få uttaget av föräldraförsäkringen att bli jämnare mellan könen.

*Ordföranden:* Tack för det. Då är det sista frågan. Varsågod.

*Rebecka Bohlin:* Jag heter Rebecka Bohlin och arbetar som journalist på tidningen Arbetaren. För tjänstemännen sätts lönerna ofta i individuella samtal. Men för arbetarna är det kollektivavtalet som är otroligt viktigt.

När man tittar på kvinnor i låglönegrupper kan man till exempel se på hur det är inom hotell och restaurang. Där kan man se det rent krasst i kronor och ören. Om du har jobbat mindre än sex år ligger din bruttolön enligt kollektivavtalet på 12 000 kr, om du har turen att komma upp i heltid.

Man kan se på hur det är inom Kommunal. Jag intervjuade en kvinna i förra veckan. Hon har fyra barn. Om hon kommer upp i heltid har hon 14 000 kr i bruttolön.

Min fråga till Medlingsinstitutet är: Ska man acceptera så usla avtal? Den kvinna som jag intervjuade lever i en tvårumslägenhet med sina fyra barn eftersom hon inte har råd med mer. Ska vi ha så här usla avtal?

Kommunals medlemmar är ½ miljon. De gick ut i strejk och krävde 5,5 % och minimilöner på 14 000 kr. Det gick inte igenom. Är inte det en skandal?

*Ordföranden:* Tack för det. Då var frågorna avslutade. Jag vet inte vem av er fyra i panelen som vill börja. Är det Ingemar, Anders, Lena eller Claes? Varsågod, Ingemar Hansson.

*Ingemar Hansson:* Jag börjar med Anna Thoursies fråga angående grunden för att männens löner skulle stå tillbaka.

Resonemanget är så här enkelt. Om den genomsnittliga avtalshöjningen i hela näringslivet ska ligga på 1,7 %, vilket är den nivå som vi bedömer skulle främja en god utveckling av sysselsättningen, är det givet det genomsnittet så, att ju mer männens löner står tillbaka, desto mer kan man utjämna lönen mellan kvinnor och män inom ramen.

Det är samma inom den offentliga sektorn. Säg att den offentliga sektorns totala löneutveckling också skulle vara 1,7 % vad gäller avtal. Det är samma sak där. Ju mer männen står tillbaka, desto mer kan kvinnorna öka givet den ramen. Sedan kan – och det var kanske det du syftade på – lönerna i den offentliga sektorn öka lite mer än vad lönerna i näringslivet kan göra.

Jag har tidigare sagt att det kan ske utan att det innebär ett direkt hot mot inflationsmålet och därmed direkt orsakar en högre styrränta som bromsar tillväxten. Men det finns indirekta effekter via smittoeffekter och via att det kräver högre kommunalskatt. Det finns ett visst utrymme för avvikelse för löneutvecklingen i näringslivet och i offentlig sektor. På det sättet kan man också utjämna löner mellan män och kvinnor.

Sedan var det en fråga från Sara på tidningen Arbetsmarknaden om vad jag menade när jag talade om uttag av föräldraförsäkring. Som flera och även jag har varit inne på är det ett faktum att kvinnor bland annat tenderar att vara hemma mer med barnen och i många fall allmänt har en svagare anknytning till arbetsmarknaden. Det tror jag är en orsak till att de har en lägre lön än vad de skulle haft i annat fall.

Vill man från politiskt håll driva på för en jämnare lön mellan kvinnor och män vore en möjlig åtgärd att se till att uttaget av föräldraförsäkringen blir jämnare. Den konkreta regeländringen är så klart att reservera ett större antal av föräldraledighetsmånaderna för män. Det är en konkret åtgärd där man kan ändra reglerna för att främja en mer lika fördelning mellan män och kvinnor. Därtill skulle det inte kosta någonting. Att höja taken skulle däremot kosta någonting och försämra de offentliga finanserna. Men att ändra det antal månader som enbart kan tas ut av fadern respektive modern skulle inte kosta någonting. Det skulle bidra till ett mer jämnt uttag av föräldraförsäkringen.

Om det sedan totalt är en bra åtgärd eller inte har Konjunkturinstitutet ingen uppfattning om. Man får väga fördelarna i termer av att driva på en jämnare lönenivå mellan män och kvinnor mot nackdelar i termer av att valmöjligheterna minskar. Det är inte vårt jobb att göra den typen av hopvägningar.

Ska man peka på någon åtgärd – för att även svara på Gudrun Schymans fråga – där man via riksdagsbeslut kan främja en utjämning av lönen mellan män och kvinnor är det bland annat att ändra reglerna för uttag av föräldraförsäkringen.

*Ordföranden:* Tack för det. Anders Lindström får ordet.

*Anders Lindström:* Jag börjar med Gudrun Schymans fråga och den sista delen om arbetstidsförkortning. En dags kortare arbetstid per år kostar ½ % av löneutrymmet och ska då räknas bort från det vi kan höja lönerna med. Det bör riksdagens ledamöter tänka på även vad gäller införandet av nya helgdagar.

Det stora generella problemet är snarast att vi behöver arbeta fler timmar, som Konjunkturinstitutet säger. Jag skulle vilja hävda att vi har ett omvänt problem. Hur får vi fler i arbete och att arbeta mer för att skapa förutsättningar att förbättra skattebaserna för att kunna åtgärda de låga kvinnolönerna i offentlig sektor? Så är snarast frågan.

Så till den allra sista frågan från Rebecka Bohlin. Varken Medlingsinstitutet eller någon annan statlig institution har till uppgift att värdera vad fack och arbetsgivare kommer fram till på den svenska arbetsmarknaden. Lönenivåerna sätts i fria förhandlingar mellan fackliga organisationer och arbetsgivarnas organisationer eller direkt mellan medarbetare och arbetsgivare. Det finns ingen som kan överpröva detta mer än i det fall det handlar om diskriminering på grund av kön, etnisk bakgrund eller fysiska handikapp.

*Ordföranden:* Tack för det. Jag lämnar ordet till Claes Borgström. Varsågod.

*Claes Borgström:* Det som Gunilla Hansén-Larson från Arbetsgivarverket tog upp tycker jag egentligen att jag berörde ganska mycket i mitt inledningsanförande. Vi har något olika syn på hur man upplever svårigheterna.

Vad jag sade var att svårigheterna att genomföra en lönekartläggning och göra en värdering av vad som ska betraktas som likvärdigt arbete och så vidare uppfattas som stora initialt. Men när man väl har satt sig in i problematiken, fått den utbildning och den information som bl.a. JämO tillhandahåller har vi mötts av en motsatt reaktion. Det är faktiskt ganska väl genomförbart.

Vi har också en mängd exempel från arbetsgivare av olika storlek som har presterat alldeles utmärkta arbeten på det området. Det gäller alltså stora arbetsgivare inom staten och också för den delen landsting och en hel del kommuner. Jag delar inte verklighetsbeskrivningen.

Jag sade också att jag anser – och det har också Anders Lindström sagt tidigare – att det är för tidigt att göra någon ordentlig utvärdering av lagbestämmelsernas genomslagskraft. Därför tycker jag inte att man kan säga att arbetet inte tillför någonting. Det finns inte ett underlag för att göra ett sådant påstående.

När det gäller frågan om likvärdigt arbete, som ställer till en del problem, ingår det i jämställdhetslagens krav, och JämO tillämpar lagen. För er här är det viktigt att veta om det finns någon poäng med de kriterier som grundar likvärdigt arbete. Tillsvidare är mitt svar ja. Jag tycker inte att det finns något skäl att göra några förändringar på den punkten.

När det gäller Gunnar Bergströms fråga om det tredje instrumentet vid lönediskriminering eller arbete för sakliga löner vad gäller kön är det inte en strategi från min sida att inte väcka talan i Arbetsdomstolen. Som Gunnar Bergström vet, men kanske inte alla andra, måste vi få in anmälningar. De har blivit färre på området som gäller lönediskriminering. Någon förklaring till det kan jag inte ge. Vi har dock för närvarande ett mål om lönediskriminering i Arbetsdomstolen. Jag skulle personligen välja den motsatta strategin. Jag skulle vilja ha mycket mer praxis på området.

När det gäller föräldraförsäkringen har det kommit upp åtminstone tre eller möjligen fyra frågor. Jag har tidigare sagt och jag säger det gärna här igen att sambandet mellan lönebildningen och över huvud taget förhållandena på arbetsmarknaden för kvinnor och män och hur vi tar hand om våra barn är alldeles uppenbart. Det är en nyckelfråga.

När man talar om att det skulle inskränka valfriheten för föräldrar att individualisera föräldraförsäkringen skulle jag vilja vända på det påståendet och säga att det är tvärtom. Det finns inte någon valfrihet i dag. Det är alltså inte lika villkor mellan kvinnor och män när man ”förhandlar” om hur man ska ta hand om sina barn.

Om det verkligen vore fria val skulle det innebära att män har valt att utnyttja endast 18 % av de betalda föräldraledighetsdagarna. Fler dagar vill inte män tillbringa med sina barn. Jag tror att det är ett resultat av ett antal andra hinder.

Det finns också studier som visar att i de familjer där föräldrarna tjänar lika mycket och där båda ligger under taket för 80 % av sin lön är det i alla fall kvinnor som huvudsakligen är hemma med barnen. Det leder till strukturell diskriminering av kvinnor som söker anställning. Det är precis på det sätt som någon sade här. Om jag vore arbetsgivare satsade jag på ett säkert kort, nämligen en man som inte är hemma, och så vidare.

Jag tror för min del att man ökar valfriheten för människor genom att tillskapa just en individualiserad föräldraförsäkring.

*Ordföranden:* Tack för det, Claes. Då går sista ordet till dig, Lena Johansson. Varsågod.

*Lena Johansson:* Jag skulle vilja ta upp den fråga som ställdes om livslöner.

Vi på SCB har inte tittat på det. Men jag vet att SACO har gjort det under många år, i varje fall till en del. Får vi uppdraget gör vi det gärna. Vi har material och kan studera det.



*Ordföranden:* Tack för det. Då skulle förhoppningsvis alla frågor vara besvarade. Anders Lindström får ordet för att försöka göra någon form av sammanfattning av denna dag där vi har diskuterat osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Varsågod, Anders.

*Anders Lindström:* Herr ordförande! Det blir snarare några spridda reflexioner. Jag tar som utgångspunkt det som ordföranden började med. Vi kan konstatera att vi i dag egentligen vet rätt väl vad löneskillnaderna beror på.

Ordföranden konstaterade inledningsvis att det är störst skillnader bland de högst avlönade i privat sektor. Sedan beror det på den könsuppdelade arbetsmarknaden och det faktum att vi betalar de kvinnodominerade jobben i offentlig sektor sämre än vad vi betalar de mansdominerade jobben i privat sektor. Därutöver har vi det vi kallar för befattningsdiskriminering. Det är för få kvinnor som gör karriär till de bäst betalda jobben. Där har vi egentligen fångat in alltsammans.

När man har sagt det tror jag att det är viktigt att fästa uppmärksamhet på vad Claes Borgström sade lite i förbigående. Han liksom påminde om att jämställdhetslagen är ett verktyg för att komma åt ojämlika löner på den enskilda arbetsplatsen hos den enskilda arbetsgivaren. Den biter inte på lågt avlönade kvinnodominerade jobb i offentlig sektor kontra privat sektor. Det är en annan fråga. Den är kanske inte heller det effektivaste medlet att ändra attityder vad gäller kvinnors karriär till chefsjobb, även om jag tror att lönekartläggning och arbete kring det kan ha stor betydelse.

Den andra viktiga iakttagelsen som Claes Borgström gör är att kartläggningsarbetet är nyckeln till framgång. Förmår vi inte att få fack och arbetsgivare att samarbeta om kartläggningsarbetet kommer vi förmodligen inte så mycket längre när det gäller parternas ansvarstagande för att göra någonting åt de skillnader som ändå finns.

Jag tror också att Claes Borgström har alldeles rätt i att det arbetet måste fortsätta med opinionsbildning, information och påverkan på parterna snarare än att ändra lagstiftningen just nu. Jag hoppas att riksdagens ledamöter lyssnar på Claes Borgström när han säger att vi ska ge lagen några år till innan vi börjar titta på utvärdering och förändring. Vi behöver se den verka över några avtalsperioder för att kunna bedöma om den är tillräcklig i sin konstruktion för att nå det vi vill åstadkomma. Jag tror att jag nöjer mig med det.

*Ordföranden:* Tack för det, Anders Lindström. Nu ska Margareta Andersson säga några ord. Varsågod, Margareta.

*Margareta Andersson (c):* Jag vill säga tack till er allihop. Det har varit en väldigt intressant och lärorik förmiddag. Bland annat lönekartläggningen lär oss väl att se hur det ser ut hemma. Det är lätt att bli hemmablind. Vi får inte ha för bråttom, även om det kliar i fingrarna på oss.

Ett stort tack till alla som har medverkat här. Det gäller både våra fyra föreläsare och också er som har ställt en faslig massa intressanta och tankeväckande frågor. Om ni nu tycker att ni har glömt en del av allt klokt som har sagts och gärna skulle vilja ha de fina bilder som har visats kommer ni att få

det. Vi har haft stenografer som suttit här framför oss. Allt vad vi har sagt och alla bilder som har visats kommer att samlas. Det kommer att skickas ut till alla er som har deltagit här.

Än en gång: Tack för att ni har varit här och för att vi har kunnat genomföra hearingen på ett så positivt sätt.

*Ordföranden:* Med det har vi avslutat hearingen. Tack så mycket.