

Regeringens skrivelse

2005/06:213

Handlingsplan för jämställda löner

Skr.
2005/06:213

Regeringen överlämnar denna skrivelse till riksdagen.

Stockholm den 1 juni 2006

Göran Persson

Jens Orback
(Näringsdepartementet)

Skrivelsens huvudsakliga innehåll

I regeringens handlingsplan redovisas påbörjat arbete mot osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män, såsom viktigare uppdrag till bl.a. myndigheter och utredningar. Vidare aviseras i planen åtgärder som planeras genomföras under den kommande treårsperioden.

Arbetsmarknadens parter är viktiga aktörer i arbetet mot lönediskriminering. De politiska beslutsfattarnas ansvar är att skapa förutsättningarna, men det är arbetsgivarna som tillsammans med de fackliga organisationerna ansvarar för genomförandet.

Inte bara lönebildningen påverkar löneskillnaderna. Anställningsvillkor och anställningsform, tillsvidareanställning eller tidsbegränsad anställning, deltid eller heltid, yrkesval, befordringsmöjlighet och möjlighet till kompetensutveckling är andra faktorer som påverkar kvinnors och mäns arbetsinkomster. Handlingsplanen syftar därför till att ta ett helhetsgrepp i fråga om åtgärder inom de områden som påverkar individens ekonomiska ställning. Utgångspunkterna för handlingsplanen är arbetsdelning, fördelningen av betalt och obetalt arbete, arbetstid och anställningsform samt diskriminering.

Handlingsplanen kommer att följas upp och utvärderas.

1	Inledning.....	3
2	Grundanalys.....	4
2.1	Några utgångspunkter	4
2.2	Arbetsmarknaden	5
2.2.1	Arbetsdelning.....	5
2.2.2	Betalt och obetalt arbete	5
2.2.3	Arbets­tid och anställningsformer.....	6
2.2.4	Olika former av lönediskriminering	7
2.3	Lönebildningen	9
2.3.1	Höjda löner för kvinnor kräver politiska omprioriteringar	9
2.3.2	Vad visar lönestatistiken?	11
2.3.3	Löneskillnader mellan kvinnor och män – en lägesbeskrivning	12
2.3.4	Yrkesgrupp största förklaringen till löneskillnader.....	13
2.3.5	Löneskillnader efter utbildningsnivå och ålder.....	13
2.3.6	Lönespridning	14
2.3.7	Begränsad officiell statistik	15
2.4	Utbildning	16
2.5	Grunderna för löneskillnader samverkar	17
3	Gällande konventioner och nuvarande lagstiftning.....	18
4	Påbörjat arbete	20
4.1	Viktiga uppdrag och utredningar	20
5	Slutdiskussion och aviserade åtgärder.....	24
5.1	Handlingsplanens syfte	24
5.2	Följande åtgärder avses genomföras under en treårsperiod.....	26
5.2.1	Ändringar i anställningsskyddslagen och föräldraledighetslagen.....	26
5.2.2	Stärkt rätt till heltidsanställning.....	27
5.2.3	Gemensam utbildning för arbetsgivare och fackliga företrädare	27
5.2.4	Medlingsinstitutet	27
5.2.5	Könsneutral yrkesklassificering.....	28
5.2.6	En löneskillnadsutredning	28
5.2.7	Delegation för hälsa och heltid	28
5.2.8	Samarbete mellan Arbetsmiljöverket och Jämställdhetsombudsmannen	29
5.2.9	Översyn av jämställdhetslagens bestämmelser om lönekartläggning	29
5.2.10	Samtal med arbetsmarknadens parter inom ramen för handlingsplanen	30
6	Uppföljning och utvärdering	30

Kvinnor och män skall ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut. Det är ett av jämställdhetspolitikens delmål. Det innebär att kvinnor och män skall ha samma rätt och möjlighet att försörja sig själva och sina eventuella barn.

I dag arbetar nästan lika många kvinnor som män på den svenska arbetsmarknaden. Men trots att Sverige räknas som ett av världens mest jämställda länder värderas kvinnors arbete fortfarande lägre än mäns. Det tar sig uttryck i osakliga löneskillnader. För att bryta dessa och andra könsrelaterade löneskillnader krävs analys och åtgärder som tar sin utgångspunkt dels i orsakerna bakom skillnaderna, dels i de faktorer och aktörer som påverkar lönenivåerna i vid bemärkelse. Utan åtgärder följer löneskillnaderna kvinnan livet ut.

Men inte bara lönevillkoren har betydelse. Även arbetsförhållanden och arbetsmiljö påverkar kvinnors och mäns hela tillvaro. Därför är krav på trygga och jämställda arbetsvillkor av central betydelse.

Nationell handlingsplan

Lika lön för lika och likvärdigt arbete är ett av de områden regeringen särskilt lyft fram och fokuserat på under mandatperioden 2002–2006. Det framgår av regeringens skrivelse *Jämt och ständigt* (skr. 2002/03:140). I början av mandatperioden utarbetade Socialdemokraterna tillsammans med Vänsterpartiet och Miljöpartiet de Gröna ett 121-punktsprogram. I enlighet med det skall partierna under mandatperioden ta fram en nationell handlingsplan för avskaffande av könsdiskriminerande löneskillnader.

I 121-punktsprogrammet framhålls uttryckligen det särskilda ansvar som kommuner och landsting har som arbetsgivare för att höja lönerna i kvinnodominerade yrken. Kommuner och landsting skall liksom staten vara ett föredöme för de privata arbetsgivarna när det gäller lika lön för lika och likvärdigt arbete.

2.1 Några utgångspunkter

I arbetet mot lönediskriminering är arbetsmarknadens parter viktiga aktörer. De politiska beslutsfattarnas ansvar är att skapa förutsättningarna, men det är arbetsgivarna som tillsammans med de fackliga organisationerna ansvarar för genomförandet.

Utgångspunkten för regeringens politik är den könsmaktordning som präglar samhället och resulterar i en orättvis fördelning av makt och resurser mellan kvinnor och män. Det är en ordning som bygger på att

- män är norm och kvinnor är undantag,
- män är överordnade och kvinnor är underordnade,
- män har stor makt, kvinnor liten.

”Överallt i vår vardag möter både kvinnor och män denna struktur. Det handlar om löner, om möjlighet till ett heltidsjobb, om karriär, om hemarbete och ansvar för barn, om möjlighet att få lån när man har en affärsidé...”

(Ur regeringens skrivelse 2002/03:140.)

Jämställdhetspolitik är det politiska verktyget för att bryta den här orättvisan. Arbetet mot könsmaktordningen skall bedrivas inom samtliga politikområden som berör människors levnadsvillkor. Det handlar om rättvisa, fördelning av ekonomisk och politisk makt, om demokrati och om att värdera kvinnors och mäns arbete lika.

Helhetsgrepp för att påverka löneskillnader

Inte bara lönebildningen påverkar löneskillnaderna. Anställningsvillkor och anställningsform, tillsvidareanställning eller tidsbegränsad anställning, deltid eller heltid, yrkesval, befordringsmöjlighet och möjlighet till kompetensutveckling är andra faktorer som påverkar kvinnors och mäns arbetsinkomster. Handlingsplanen syftar därför till att ta ett helhetsgrepp i fråga om åtgärder inom de områden som påverkar individens ekonomiska ställning. Utgångspunkterna för handlingsplanen är arbetsdelning, fördelningen av betalt och obetalt arbete, arbetstid och anställningsform samt diskriminering.

Könsdiskriminerande löneskillnader och osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män

Könsdiskriminerande löneskillnader kan åtgärdas med hjälp av jämställdhetslagen hos den enskilde arbetsgivaren, men osakliga löneskillnader på grund av kön i olika sektorer, branscher och yrkesområden kräver att man bryter strukturerna på arbetsmarknaden.

2.2.1 Arbetsdelning

Det ojämlika maktförhållandet mellan kvinnor och män styr arbetsmarknaden. De strukturella principerna om isärhållande av könen och en manlig överordning eller norm påverkar arbetsmarknadens struktur både horisontellt och vertikalt.

Arbetsmarknaden präglas av att kvinnor och män till stor del arbetar inom olika yrken och branscher. Den är med andra ord starkt könsuppdelad. Kvinnor arbetar till lika delar i offentlig och privat sektor, män till största delen i privat sektor. Yrken och branscher där män dominerar har högre löner än de kvinnodominerade yrkena och branscherna. Kvinnor som har brutit normen och tagit sig in i traditionellt mansdominerade yrken med krav på högre utbildning får ofta lägre lön än sina manliga kolleger med samma utbildningsnivå och arbetslivserfarenhet. Löneskillnaderna är oavhängiga grad av ansvar, utbildning och erfarenhet. Generellt har kvinnor oftare lägre befattningar, med lägre löner, medan män i större utsträckning har chefspositioner och högre löner. Se vidare avsnitt 2.3.3.

2.2.2 Betalt och obetalt arbete

Även i tidsanvändningsstudier blir könsmaktordningen tydlig. Kvinnor och män arbetar lika mycket – i genomsnitt cirka åtta timmar per dygn.¹ Dessa timmar består både av betalt och obetalt arbete. Medan kvinnor delar tiden lika mellan betalt och obetalt arbete lägger männen ner dubbelt så mycket tid på det betalda som det obetalda arbetet. Den tid kvinnor och män använder till obetalt arbete – hemarbete, vård och omsorg om barn och äldre anhöriga – varierar beroende på om det är vardags- eller helgdygnet som studeras. Både betalt och obetalt arbete är också mycket ojämnt fördelade över livscykel.

Att kvinnor och män skall dela lika på det obetalda arbetet i hemmet och kunna förena förvärvsarbete med föräldraskap har sedan 1970-talet varit en av de centrala utgångspunkterna för jämställdhetspolitiken. Utbyggnaden av barnomsorgen blev därför en viktig jämställdhetspolitisk fråga. Det blev även utbyggnaden av äldreomsorgen. Den har dock aldrig fått samma tyngd som jämställdhetspolitisk åtgärd.

Arbetstiden påverkar lönen nu – och pensionen om 30 år

Deltidsarbete är både orsak till och en effekt av att kvinnor utför en större del av det obetalda arbetet. I alla sektorer och yrken arbetar kvinnor deltid i betydligt större utsträckning än män. Det gäller såväl frivillig deltid som deltidarbete på grund av arbetsmarknadsskäl; deltidarbetslöshet. Med andra ord: deltidarbete ”skapar mer utrymme” – för kvinnan – att ta ansvar för det obetalda arbetet och vice versa: det obetalda arbetet

¹ Tid för vardagsliv. Levnadsförhållanden rapport 99. Statistiska centralbyrån 2003.

”kräver” att en av parterna arbetar deltid – och den lotten faller oftast på kvinnorna. Oavsett förklaring är det viktigt att komma ihåg att omfattningen av förvärvsarbete inte bara påverkar lönen. Den påverkar också utvecklings- och karriärmöjligheter och ersättningar från socialförsäkringssystemet, alltifrån exempelvis sjuk- och föräldraförsäkring, till arbetslöshetsersättning och pension.²

Trots en väl utbyggd generell välfärd är det uppenbart att kvinnorna fortfarande tar huvudansvar för det obetalda vård- och omsorgsarbetet. Det gäller oavsett familjekonstellation, hushållsstatus och ålder. En av de viktigaste uppgifterna i det jämställdhetspolitiska arbetet är därför att skapa förutsättningar för en omfördelning av ansvaret för det obetalda arbetet. Föräldraförsäkringen och äldreomsorgen är exempel på sådant som har betydelse för denna fråga.

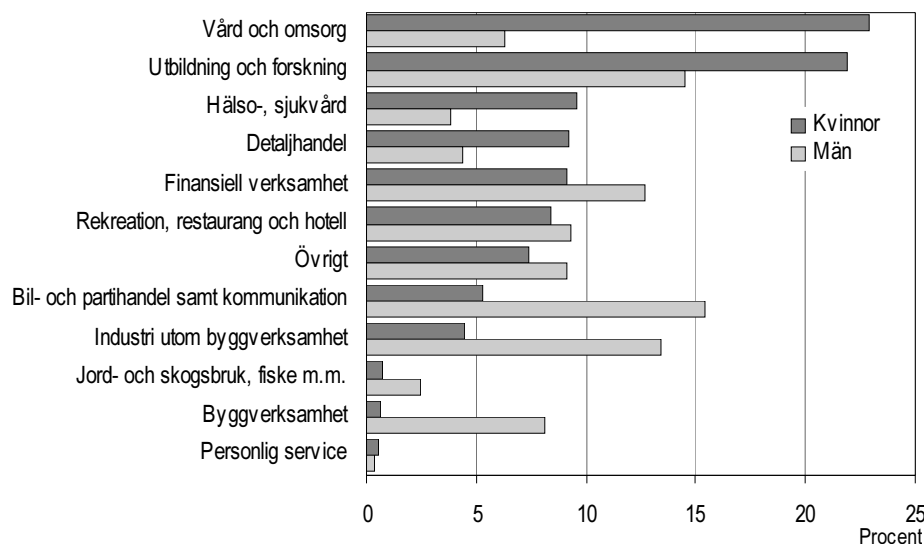
2.2.3 Arbetstid och anställningsformer

Arbetslivsinstitutet (ALI) redogör i de inledande kapitlen i promemorian *Hållfast arbetsrätt – för ett föränderligt arbetsliv* (Ds 2002:56) för arbetsmarknaden och dess utveckling. ALI konstaterar bland annat att antalet tidsbegränsat anställda har ökat markant sedan 1990-talets början.

Gruppen omfattade år 2003 nästan en halv miljon arbetstagare – drygt 280 000 eller 15 procent av de anställda kvinnorna och knappt 200 000 eller 11 procent av de anställda männen. En stor del av de tidsbegränsat anställda blir enligt ALI:s uppgifter kvar i denna anställningsform under lång tid.

Tidsbegränsat anställda i åldern 20–64 år efter näringsgren 2003

Procentuell fördelning



Källa: Arbetskraftsundersökningar (AKU), Statistiska centralbyrån

Kvinnor är överrepresenterade bland dem med tidsbegränsade anställningar. Nästan hälften av alla tidsbegränsat anställda kvinnor finns i näringsgrenarna *Vård och omsorg* och *Utbildning och forskning*. Tids-

² Fördelning av ekonomiska resurser mellan kvinnor och män. Bilaga 4 till Finansplanen i prop. 2005/06:1.

begränsat anställda män finns till drygt 15 procent i *Bil- och partihandel samt kommunikation* och knappt 15 procent i *Industri utom byggverksamhet*. Skr. 2005/06:213

Sämre villkor för tidsbegränsat anställda

På flera områden råder stora skillnader i villkoren för tidsbegränsat anställda jämfört med tillsvidareanställda.³ Detta är fallet trots att lagen (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning gäller sedan 2002. Undersökningar visar att stora grupper av tidsbegränsat anställda

- får mindre kompetensutveckling (betald utbildning),
- har mindre kontroll över hur arbetet utförs,
- ofta har ett sämre hälsotillstånd,
- upplever större oro för sin ekonomiska situation.

2.2.4 Olika former av lönediskriminering

Utöver strukturella hinder som arbetsdelning, fördelning av betalt och obetalt arbete, anställningsform och arbetstid finns löneskillnader som inte kan förklaras av olika erfarenheter, utbildning, ålder och liknande faktorer. Det är diskriminering som existerar både på kollektiv och individuell nivå. Nedan beskrivs några olika typer av lönediskriminering och teorier som kan förklara diskrimineringen på arbetsmarknaden.

Direkt diskriminering enligt 15 § jämställdhetslagen (1994:433)

En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller arbetstagare genom att behandla henne eller honom sämre än arbetsgivaren behandlar, har behandlat eller skulle ha behandlat någon annan i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön.

Direkt lönediskriminering

Direkt lönediskriminering kan sägas förekomma när en person behandlas oförmånligt utan annan förklaring än kön. Exempel på det är om män får bättre betalt än kvinnor för samma arbete på samma arbetsplats. Det vill säga, om kvinnor och män får olika lön för lika arbete.

Indirekt diskriminering enligt 16 § jämställdhetslagen

En arbetsgivare får inte missgynna en arbetssökande eller en arbetstagare genom att tillämpa en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som i praktiken särskilt missgynnar personer av det ena könet. Detta gäller dock inte om bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet kan motiveras av ett berättigat mål och medlen är lämpliga och nödvändiga för att uppnå målet.

³ Hållfast arbetsrätt – för ett föränderligt arbetsliv (Ds 2002:56).

Indirekt diskriminering förekommer exempelvis när en bestämmelse, ett beslut, en åtgärd eller ett kriterium är skenbart könsneutralt men i praktiken ofördelaktigt för det ena könet i förhållande till det andra. Ett exempel kan vara när timlönen för deltid är lägre än för heltid och främst kvinnor arbetar deltid. Ett annat exempel är när lönesättningen är kopplad till utbildning eller erfarenhet som i praktiken enbart män, eller enbart kvinnor, kan skaffa sig. För att kunna konstatera indirekt diskriminering måste det finnas en faktisk jämförelse mellan gruppen kvinnor och gruppen män.

Strukturell diskriminering

Strukturell diskriminering är ett annat begrepp som förklarar förekomsten av diskriminering. Det utgår från att det finns strukturer i samhället som gör att män automatiskt gynnas och kvinnor missgynnas. Här följer några teorier som förklarar diskriminering och som rymms inom begreppet strukturell diskriminering.

- *Preferensdiskriminering*: En teori som bygger på att arbetsgivare men även kunder eller andra anställda av något skäl ogillar en grupp människor med en viss egenskap som inte är relaterad till deras arbetsinsats. Det handlar helt enkelt om fördomar. Ett exempel är om en arbetsgivare som säljer datorer väljer män som försäljare i tron att kunderna förväntar sig att män kan mer om datorer. Det finns då anledning att tro att kunden är beredd att betala mer för datorn om försäljaren är en man i stället för en kvinna. Därmed kan männen begära mer i lön än kvinnorna på samma arbetsplats. Ett annat exempel är om en arbetsgivare hos arbetsförmedlingen kräver endast manliga sökande. I dag är dock teorin om preferensdiskriminering mindre tillämpad som förklaring till löneskillnader mellan kvinnor och män.
- *Statistisk diskriminering*: Förekommer när arbetsgivaren utgår från en grupp individer – exempelvis kvinnor med små barn – och grundar ett anställningsbeslut utifrån en uppfattning om gruppens produktivitet. Resultatet kan då bli att kvinnor som individer får lägre lön än män. Det bygger på att kvinnor förväntas föda barn och därför med större sannolikhet än män lämnar sitt arbete helt eller delvis. För arbetsgivaren blir det rationellt att värdera en man som ”ett säkrare kort”.
- *Värdediskriminering*: Bygger på att kvinnodominerade yrken värderas lägre och därmed ger lägre betalt än mansdominerade yrken med jämförbara kvalifikationskrav. Det betyder också att arbeten som innehas av en majoritet kvinnor värderas lägre än om samma arbeten hade utförts av en majoritet män. Värdediskriminering innebär att olika yrken värderas olika högt beroende på om de uppfattas som kvinnligt eller manligt kodade, men också att ett arbete är olika mycket värt beroende på om det är kvinnor eller män som oftast utför det.
- *Fördelningsdiskriminering*: Jämfört med män med liknande kvalifikationer har kvinnor – av skäl som förklaras av preferensdiskrimi-

nering eller statistisk diskriminering – begränsad tillgång till högre positioner i organisationen, *vertikal segregering*, eller begränsad tillgång till vissa yrken, *horisontell segregering*. Resultatet blir en könssegregerad arbetsmarknad. Med horisontell segregering menas den uppdelning som sker på grund av att kvinnor och män har olika yrken eller finns i olika branscher eller sektorer. Med vertikal segregering avses den uppdelning som uppkommer därför att kvinnor och män befinner sig på olika befattningar och positioner i hierarkin där det är betydligt vanligare med män än med kvinnor på högre och därmed också bättre betalda positioner.

- *Anhopningshypotesen*: Teorin tar avstamp i den könssegregerade arbetsmarknaden. I den offentliga sektorn arbetar betydligt fler kvinnor än män. Hypotesen är att kvinnor koncentrerats till ett mindre antal olika arbetsområden. Den här koncentrationen beror på att kvinnor inte får tillträde till vissa typer av mer välbetalda, ofta mansdominerade arbeten. Effekten blir ett överutbud på arbetskraft som pressar ner kvinnornas löner. På samma sätt uppstår ett underutbud av arbetskraft inom andra områden, företrädesvis dominerade av män. Resultatet blir högre löner inom dessa områden. Hypotesen har testats och visat att lönen på ett tydligt sätt påverkas av hur ett yrke är sammansatt efter kön.
- *Monopsonteorin*: En teori inriktad mot efterfrågan på arbetskraft. En arbetsgivare som inte konkurrerar med andra arbetsgivare kan ensam bestämma lönenivån. Lönenivån hos den arbetsgivaren är lägre än hos en arbetsgivare på en arbetsmarknad med konkurrens. Utan konkurrens behöver inte arbetsgivaren använda lönen för att locka arbetskraft. Ett exempel är vårdområdet inom den offentliga sektorn. Lönerna där är ofta lägre än inom den privata sektorn men skillnaderna är små mellan kvinnor och män. Motsatsen gäller för den privata sektorn där lönerna ofta ligger högre men där löneskillnaderna mellan kvinnor och män är större.

2.3 Lönebildningen

2.3.1 Höjda löner för kvinnor kräver politiska omprioriteringar

Målet för den ekonomisk-politiska utvecklingen formuleras idag som en ”väl fungerande lönebildning”. Lönebildningen skall skapa reallöneutveckling kombinerat med sysselsättningstillväxt. Samtidigt skall lönekostnadsutvecklingen överensstämma med andra länder för att säkra konkurrenskraften. Ytterligare en begränsning för löneökningen är idag Riksbankens inflationsmål på två procent per år.

Dessa är idag de grundläggande förutsättningarna för all debatt och alla åtgärder när det gäller lönebildningen. Medlingsinstitutet har redan idag viktiga uppdrag om att inför avtalsförhandlingar uppmärksamma parterna på att främja det lokala arbetet med lönefrågor ur ett jämställdhetsperspektiv. Det är också viktigt att det sammantagna resultatet av avtalsförhandlingarna leder till att löneskillnader på grund av kön minskar.

Medlingsinstitutets (MI) uppgift är att medla i arbetstvister och verka för en väl fungerande lönebildning. MI skall bland annat kalla parter till överläggningar eller på annat sätt informera sig om kommande eller pågående avtalsförhandlingar samt samråda med parterna om de samhällsekonomiska förutsättningarna för förhandlingarna. MI:s analys- och informationsarbete syftar också till att ge riksdagen och regeringen ett underlag om utvecklingen på lönebildningsområdet samt att informera allmänheten.

MI poängterar att en väl fungerande lönebildning också måste innefatta ansvar för att resurser avdelas till arbetsmiljö, organisation och ledarskap med sikte på förbättrad hälsa och arbetsförmåga.

”Det gäller inte bara att hålla den öppna arbetslösheten nere, utan också att långsiktigt hålla uppe – och höja – de andelar av befolkningen som har sysselsättning och som faktiskt är i arbete. Till slut måste kostnaderna för frånvaro och förtidspension i alla fall betalas i kollektiva former. Det ankommer på arbetsmarknadens parter att beakta även sådana kostnader. Allt skall räknas.”

MI för också ett resonemang om lönebildningen och jämställda löner. MI konstaterar att en utjämning av de strukturella löneskillnaderna mellan kvinnor inom offentlig sektor och vissa servicebranscher kontra mäns löner inom andra näringsgrenar kräver ett långsiktigt och målmedvetet arbete på nationell nivå. En förutsättning är en långtgående samverkan under avtalsförhandlingarna och en samsyn om att kvinnodominerade avtalsområden skall prioriteras.

”Vad det ytterst handlar om är att lönerna måste öka mer för kvinnor inom kommuner och landsting än för män inom den privata sektorn.”

I årsrapporten från MI för år 2003 står vidare följande:

”En grundförutsättning, för att åstadkomma en uppgradering av kvinnolönerna inom kommuner och landsting, är att arbetsgivarens betalningsförmåga stärks. Eftersom verksamheten är skattefinansierad krävs att skattebasen växer. Detta kan inte kommuner och landsting åstadkomma på egen hand. Vad som fordras är övergripande politiska åtgärder som leder till att sysselsättningen ökar, arbetslösheten minskar, sjuktalen sjunker och att arbetskraftsutbudet säkras. Skulle detta lyckas minskar dessutom utgifterna för kommuner och landsting. Det nya utrymme som skapas genom att intäkterna ökar och utgifterna minskar, skulle kunna utnyttjas till löneökningar. Det förutsätter i sin tur att utrymmet inte tas i anspråk för andra politiska reformer. Vidare skulle det fordras att de offentliga arbetsgivarna enas med de fackliga organisationerna om sådana lönebildningsformer, som möjliggör att en bättre finansiering kan användas till en lönemässig uppgradering av kvinnodominerade yrkesgrupper. Det är också nödvändigt att det etableras ett sektorsövergripande samförstånd mellan arbetsmarknadens parter om nödvändigheten av åtgärderna. För att ett närmande skall kunna ske är det oundvikligt att de fackliga organisationerna inom den privata sektorn inte kräver kompensation när lönegapet mellan privat och offentlig sektor minskar.”

Arbetsmarknadens parter har genom sitt ansvar för lönebildningen en viktig roll i arbetet med att eliminera de osakliga löneskillnaderna. Förutsättningarna för lönebildningen är en politisk fråga även om ansvaret för utförandet ligger på arbetsmarknadens parter. Strukturen på lönebildningen är föränderlig över tid. Under de senaste 30 åren har den gått från centralstyrning till decentralisering och individualisering. Också dessa förändringar bör ses och analyseras ur ett könsmaktperspektiv.

I landsting och kommuner har skillnaderna mellan arbetare och tjänstemän ökat. De som har lägst lön har också fått lägst löneökning, både i procent och i kronor.⁴ I dessa grupper är en övervägande del kvinnor – ofta deltidsarbetande. Det är väsentligt att arbetsmarknadens parter uppmärksammar vikten av jämställda löner oberoende av avtalsmodeller och former för lönesättningen.

2.3.2 Vad visar lönestatistiken?

Begreppen inkomst och lön

I diskussioner om ekonomiskt utrymme är det viktigt att skilja på inkomstskillnader och löneskillnader. Inkomsten påverkas bland annat av arbetstidens längd och inkluderar även andra inkomstslag än lön. Det innebär att två personer med samma timlön kan ha olika inkomster, beroende på sysselsättningsgrad, eventuell frånvaro eller övertid samt övriga inkomstslag. Dessa skillnader är visserligen också i olika grad könsrelaterade men handlar inte om lönediskriminering.

Ett verktyg att använda för att beskriva och analysera löneskillnader mellan kvinnor och män är MI:s lönestatistik där lönen räknats om till heltidslön. Övertidsarbete eller frånvaro från arbete är inte medräknat.

På nedan presenteras en bild över begreppen lön, inkomst och lämpliga användningsområden, samt en tabell med olika inkomstslag.

Lön och inkomst är två skilda begrepp

<p>Lön</p> <ul style="list-style-type: none"> • är ersättning för utfört arbete under en given tidsenhet, t.ex. månad eller timme • redovisas huvudsakligen som månadslön – deltidslöner omräknas till heltidslöner <p>Användningsområde</p> <p>Begreppet lön är lämpligt att använda vid jämförelse av kvinnors och mäns löner och jämförelser mellan näringsgrenar, yrkes-, och ålders- och utbildningsgrupper.</p>	<p>Inkomst</p> <ul style="list-style-type: none"> • kan inkludera, förutom lön, kapitalinkomst, transfereringar m.m. erhållna under en given tidsperiod, vanligtvis ett år • redovisas i form av årsinkomster • påverkas t.ex. av hel-/deltidsarbete, övertid och frånvaro <p>Användningsområde</p> <p>Begreppet inkomst kan användas för att t.ex. analysera inkomstfördelningar och budgeteffekter.</p>
---	---

⁴ Löner i kommun och landsting. Löner och löneutveckling år 1994–2003. LO:s Löne- och välfärdsenhet 2005.

Löneinkomst, arbetsinkomst och förvärvsinkomst före skatt 2003*Medelvärde, kronor per år och kvinnors andel av mäns inkomst, procent*

Inkomstslag	Kvinnor	Män	Kvinnors inkomst i % av mäns
Löneinkomst ¹	158 400	238 300	66
Arbetsinkomst ²	174 000	245 800	71
Förvärvsinkomst ³	198 000	267 600	74

1) Löneinkomst är summan av lön, bilförmån och företagarinkomst.

2) Arbetsinkomst är summan av löneinkomst, sjukpenning, föräldrapenning och dagpenning vid utbildning eller tjänstgöring inom totalförsvaret.

3) Förvärvsinkomst är summan av arbetsinkomst, ersättning vid arbetslöshet, utbetald pension, studiestöd och vårdbidrag.

Källa: Statistiska centralbyrån och Finansdepartementets beräkningar.

2.3.3 Löneskillnader mellan kvinnor och män – en lägesbeskrivning

Sett över hela arbetsmarknaden har kvinnor i genomsnitt drygt 80 procent av männens lön eller 20 procent lägre lön än män. Skillnaden har i stort sett varit konstant sedan mitten av 1990-talet. En stor del av löneskillnaden beror på att kvinnor och män fördelar sig olika efter ålder, utbildningsnivå, arbetstid, sektor och yrkesgrupp. Inom dessa faktorer finns också olika grad av könsmonster. Genom att ta hänsyn till kvinnors och mäns olika fördelning efter nämnda faktorer – standardvägning – minskar löneskillnaden i samtliga delsektorer till cirka åtta procent.

Kvinnors lön i procent av mäns lön 2003

Sektor	Ej standardvägd	Standardvägd
Offentlig sektor	82	96
Stat	85	92
Kommuner	91	98
Landsting	71	93
Privat sektor	85	90
Hela arbetsmarknaden	84	92

Källa: Medlingsinstitutet och Statistiska centralbyrån

Regressionsanalys är en annan metod för att belysa löneskillnaden mellan kvinnor och män. Den har bland annat använts av Statistiska centralbyrån (SCB), Resultatet blir även här en skillnad på åtta procent till kvinnors nackdel. I dessa beräkningar har hänsyn tagits till fler faktorer än i den ovan beskrivna metoden; näringsgren, företagsstorlek och geografisk lokalisering.⁵ Beräkningar kan således göras på flera olika sätt och olika faktorer kan vägas in. Det finns analyser som visar på mindre skillnader. Gemensamt för beräkningarna är dock att det återstår en skillnad mellan kvinnors och mäns löner och att denna skillnad alltså är till kvinnors nackdel.

⁵ "Löneskillnader mellan kvinnor och män i Sverige" Information om utbildning och arbetsmarknad 2004:2, Statistiska centralbyrån.

2.3.4 Yrkesgrupp största förklaringen till löneskillnader

Skr. 2005/06:213

Oavsett vilken metod som används förklarar faktorn yrkesgrupp största delen av löneskillnaden mellan kvinnor och män. Den stora löneskillnaden i landstingen är ett tydligt exempel på det. I landstingen finns nästan 30 procent av alla kvinnor i yrkesgruppen "Vård- och omsorgspersonal" med en relativt låg månadslön. Drygt 30 procent av alla män finns i yrkesgruppen "Hälso- och sjukvårdsspecialister" med en relativt hög månadslön. Den totala löneskillnaden mellan kvinnor och män påverkas av den stora mängden kvinnor med låga löner och män med höga löner. Löneskillnader mellan kvinnor och män finns i nästan alla yrkesgrupper.

Månadslön i de tio största yrkesgrupperna 2003

Medelvärde, kronor per månad, löneskillnad mellan män och kvinnor samt mäns lön i procent av kvinnors

Yrkesgrupp	Kvinnor	Män	Differens mellan mäns och kvinnors löner, kr	Mäns lön i % av kvinnors lön
Vård- och omsorgspersonal	18 000	18 100	100	101
Försäljare, detaljhandel; demonstratörer m.fl.	18 200	19 200	1 000	105
Säljare, inköpare, mäklare m.fl.	23 200	29 000	5 800	125
Ingenjörer och tekniker	23 300	26 200	2 900	112
Fordonsförare	18 000	19 100	1 100	106
Kontorspersonal, övrig	18 700	20 700	2 000	111
Grundskollärare	22 000	21 900	- 100	100
Företagsekonomer, marknadsförare och personaltjänstemän	28 600	36 300	7 700	127
Byggnadshantverkare	17 600	20 500	2 900	116
Byggnads- och anläggningsarbetare	17 300	22 200	4 900	128

Källa: Medlingsinstitutet och Statistiska centralbyrån

I nio av de tio största yrkesgrupperna har män i genomsnitt högre lön än kvinnor. I den tionde yrkesgruppen, grundskollärare, har männen i genomsnitt 100 kronor lägre lön per månad än kvinnorna.

Löneskillnader mellan kvinnor och män inom detaljhandel (privat sektor)

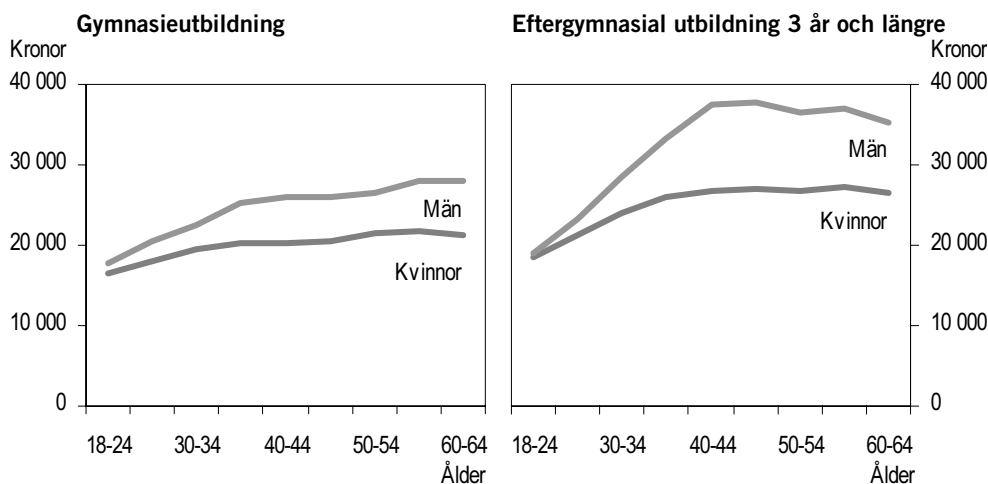
Löneskillnader mellan kvinnor och män finns inom såväl privat som offentlig sektor, och inom kategorierna arbetare och tjänstemän. Detaljhandeln är den bransch som omfattar hela 30 procent av alla arbetare som är kvinnor. Motsvarande siffra för männen är sex procent. Männen är dock högre avlönade. Löneskillnaden är visserligen inte lika stor som inom många andra branscher – kvinnorna tjänar fyra procent mindre än männen – men den siffran visar att skillnaderna är genomgående. Trots att det är betydligt fler kvinnor än män i branschen, tjänar kvinnorna i alla fall mindre än männen, ett mönster som går igen nästan överallt, i de flesta yrken och i alla branscher.

2.3.5 Löneskillnader efter utbildningsnivå och ålder

Gymnasieutbildning är fortfarande den vanligaste utbildningsnivån bland både kvinnor och män. Större andel kvinnor än män har eftergymnasial

utbildning. Utbildningsnivåerna kan delas upp ytterligare, och på varje nivå har kvinnor i genomsnitt lägre lön än män. Skillnaden är minst bland yngre kvinnor och män men ökar i takt med ålder och utbildningsnivå. Det gäller både offentlig och privat sektor. Skillnaden är störst i privat sektor.

Månadslön efter utbildningsnivå och ålder 2003

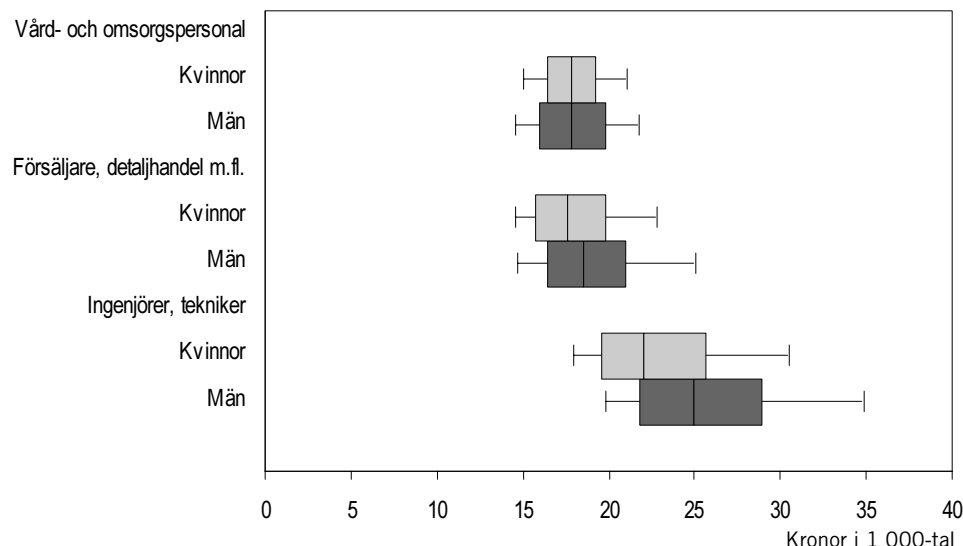


Källa: Medlingsinstitutet och Statistiska centralbyrån

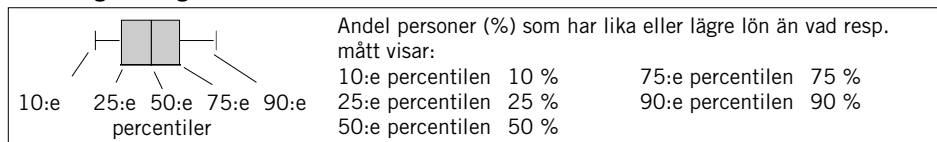
2.3.6 Lönespridning

I både offentlig och privat sektor är lönespridningen större för män än kvinnor. Den är större för män på alla utbildningsnivåer och i alla utbildningsinriktningar. Med få undantag är lönespridningen också större för män i alla yrkesgrupper. Diagrammet nedan visar lönespridningen i tre yrkesgrupper.

Lönespridning i tre yrkesgrupper 2003



Förklaring till diagrammet



Källa: Medlingsinstitutet och Statistiska centralbyrån

Under den senaste tioårsperioden har lönespridningen totalt sett ökat mer för män än för kvinnor. Den har dock ökat mest för kvinnor i privat sektor och minst för kvinnor i offentlig sektor.

Resultaten ovan beskriver ett tydligt könsmönster när det gäller löneskillnader:

- män har i genomsnitt högre lön än kvinnor i nästan alla grupper,
- lönespridningen är större för män än för kvinnor i nästan alla grupper.

2.3.7 Begränsad officiell statistik

Det finns alltså en oförklarad löneskillnad mellan kvinnor och män på åtta procent. För att undersöka om direkt lönediskriminering föreligger måste ytterligare mätbara förklaringsfaktorer ingå i analysen. I dagsläget är detta inte möjligt att göra inom ramen för den officiella lönestatistiken. Med en mer specificerad yrkesredovisning än idag skulle antagligen ytterligare en del av löneskillnaden få en förklaring.

Den officiella lönestatistiken visar löneskillnader vid *lika arbete* så långt datakvalité och redovisningsnivå tillåter. Yrkesklassificeringens uppbyggnad och användning är självklart av stor betydelse. Det går inte att använda lönestatistiken för att avgöra om det finns löneskillnader mellan kvinnor och män vid *likvärdigt arbete* så som jämställdhetslagen föreskriver. Dessutom är lagens krav bara tillämplig på en och samma arbetsgivare.

De löneskillnader den officiella lönestatistiken kan mäta och påvisa är således de strukturella skillnaderna på arbetsmarknaden. Den 1 januari 2001 infördes i jämställdhetslagen bestämmelser om att arbetsgivaren varje år skall upprätta en handlingsplan för jämställda löner. Planen skall ange vilka lönejusteringar som behövs vidtas för att uppnå lika lön för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Justeringarna skall vara genomförda senast inom tre år. SCB gjorde på uppdrag av MI en undersökning av hur lönerelationerna förändrats mellan åren 2000 och 2002 i kommuner, landsting och staten. Resultatet visade att

- det inte är möjligt att påvisa att löneskillnaderna mellan kvinnor och män har minskat till följd av skärpningarna i jämställdhetslagen,
- kvinnor i genomsnitt har lägre lön än män, främst beroende på att män i större utsträckning än kvinnor arbetar i yrken där lönerna är högre, samt att
- det inte går att se några tydliga tecken på lönediskriminering inom yrken i den offentliga sektorn – kvinnor och män har i stort sett samma lön för samma yrke.

SCB:s slutsatser behöver dock kompletteras. Undersökningsperioden var endast två år.

År 2002 gjorde JämO en massgranskning av 500 arbetsgivares jämställdhetsplaner. Granskningen visar att många arbetsgivare över huvudtaget inte upprättat några jämställdhetsplaner innan SCB genomförde sin undersökning. Det går därför inte att säga att lagändringarna påverkat utfallet.

JämO:s stora granskning av lönekartläggningar har lett till att kunskapen om osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män ökat inom granskade företag och organisationer. JämO har därför fått ökade resurser till ytterligare granskningar.

Åsa Löfström skriver i *Den könsuppdelade arbetsmarknaden*, (SOU 2004:43) att den mansdominerade yrkesgruppen *Maskinoperatörer* redovisas i 27 olika grupper enligt SSYK. Enligt samma yrkesklassificering redovisas den kvinnodominerade yrkesgruppen *Undersköterskor, sjukvårdsbiträden m.fl.* i en (1) grupp. Detta är ett exempel på hur olika kvinnors och mäns arbetsmarknad blir synliggjord.

Kommunal konstaterar att kvinnor har lägre lön än män och att medlemmar med utländsk bakgrund har lägre lön än svenskfödda. Men lägst löneläge har kvinnor med utländsk bakgrund. Det är svårt att skilja mellan löneskillnader som beror på könsdiskriminering och på diskriminering på grund av etnicitet.

Män som är medlemmar i Kommunal och har utländsk bakgrund arbetar i större utsträckning inom kvinnodominerade yrken än medlemmar födda i Sverige, enligt en rapport från Kommunal.⁶ Av Kommunals svenskfödda män arbetar 44 procent i de tio stora mansdominerade yrkesgrupperna medan andelen män med utländsk bakgrund endast är 10 procent. Män med utländsk bakgrund har lägre lön än svenskfödda män, vilket framför allt beror på att de befinner sig i kvinnodominerade yrken.

2.4 Utbildning

Könsuppdelad utbildning bevarar könsuppdelad arbetsmarknad

Könsmaktordningen är tydlig även inom utbildningsväsendet. Trots ambitioner att bryta könsmönstret i gymnasieskolan blir könsuppdelningen där ännu tydligare än i grundskolan. Få program har jämn könsfördelning. Mer än hälften av flickorna lämnar gymnasiet från program som andelsmässigt domineras av flickor, till exempel omvårdnad, barn- och fritid, och samhällsvetenskapliga programmet. Motsvarande siffra för pojkarna är drygt en tredjedel. Program där pojkarna andelsmässigt dominerar är exempelvis el, fordon och teknik.⁷

Val av gymnasieutbildning liksom studenters studieval är starkt könsbundna. En könsuppdelad utbildning bidrar till att reproducera en könsuppdelad arbetsmarknad som i sin tur befäster en fortsatt värdediskriminering: jobb där kvinnor dominerar värderas lägre och ger därmed lägre lön än mansdominerade jobb med motsvarande kvalifikationskrav.

Flickors högre betyg och utbildning – ingen garanti för lika eller högre lön

Flickor har på alla nivåer och i alla ämnen utom ett, idrott och hälsa, i genomsnitt högre betyg än pojkar.⁸ Fler kvinnor än män examineras också från universitet och högskolor, men utbildning och höga betyg resulterar inte generellt sett i högre lön för kvinnorna. I dag finns inte något

⁶ Har löner födelseland? En rapport om löneskillnader mellan Kommunals medlemmar.

⁷ Avgångna från gymnasieskolan, Skolverket.

⁸ Könsskillnader i utbildningsresultat, Utbildningsdepartementets rapport 7.

2.5 Grunderna för löneskillnader samverkar

Målet för en jämställd arbetsmarknad är att kvinnor och män skall kunna delta och arbeta på samma villkor. För att nå det målet krävs en omfördelning mellan könen av det betalda och det obetalda arbetet. Det innebär att män måste ta ett avsevärt mycket större ansvar för och öka sin andel av det obetalda arbetet. Men det krävs också att män i betydligt större omfattning bryter könsmönstret och ökar sin andel av det betalda vård- och omsorgsarbetet.

De ekonomiska och könsrelaterade mekanismerna på arbetsmarknaden upprätthåller och stärker varandra. Så länge kvinnors arbete värderas lägre än männens upprätthålls en traditionell ansvarsfördelning inom hushållet. I en familj där kvinnan tjänar mindre än mannen på heltid kan det tyckas ekonomiskt rationellt att kvinnan arbetar deltid och tar huvudansvaret för det obetalda arbetet, men den här uppdelningen reproducerar den outtalade normen att mannen är familjeförsörjare och kvinnan tar ansvar för hemmet. Det i sin tur både förstärker och fortplantar den ekonomiska ojämlikheten mellan könen. På lång sikt förlorar kvinnan i både ekonomiskt oberoende och den frihet och självständighet det ger. Många tänker kanske inte på att ersättningarna från socialförsäkringssystemet också påverkar pensionen.

En viktig samverkande faktor är arbetsmiljön, som är orsak till många kvinnors ohälsa och höga sjukskrivningstal. Långtidssjukskrivningarna bidrar till eftersläpningar både lönemässigt och kompetensmässigt. Ett arbetsliv som inte sliter ut måste därför stå högt på dagordningen för de förändringar på arbetsmarknaden som krävs för att få bort osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män.

Föräldraskapet en vattendelare

För många kvinnor börjar eftersläpningen i löneutvecklingen i samband med att de föder sitt första barn. Viss forskning pekar på att kvinnor halkar efter redan innan barnen föds eller ens är planerade.

Det är nästan uteslutande kvinnor som går ner i arbetstid under småbarnsåren. Ett generellt mönster är att föräldraskapet drar kvinnan från arbetsmarknaden, medan det drar män till arbetsmarknaden. Paradoxalt nog är deltidsarbete vanligare bland män utan än med hemmavärande barn. För kvinnor gäller det omvända.

När föräldraförsäkringen infördes 1974 var den en viktig arbetsmarknadspolitisk reform som också skulle bidra till ett jämställt föräldraskap. Föräldraförsäkringen har stärkt kvinnors arbetsmarknadsanknytning före och efter föräldraledigheten och svenska kvinnor har i ett internationellt perspektiv ett mycket högt arbetskraftsdeltagande. Men inom föräldraförsäkringen tas fortfarande de flesta dagarna ut av kvinnan. En konsekvens av det ojämna uttaget av föräldrapenningdagar mellan kvinnor och män

⁹ Studerande vid universitet och högskolor, Statistiska centralbyrån.

är att kvinnor är frånvarande från arbetslivet under längre perioder. Det är också oftast kvinnor som använder sig av deltidsarbete under småbarnsåren. Det innebär att kvinnor missgynnas lönemässigt på grund av sitt föräldraskap medan männen förblir arbetsmarknadsmässigt och lönemässigt relativt opåverkade av sitt föräldraskap. Männen andel av de uttagna föräldradagarna har visserligen ökat under åren men är fortfarande alldeles för lågt. Målet är att uttaget skall vara jämställt.

Rundgång på arbetsmarknaden

En arbetsmarknad där kvinnor blir diskriminerade kan påverka både kvinnor och män att som strategi ta det säkra före det osäkra och välja traditionellt när det gäller utbildning och yrke. Det innebär att kvinnor har fortsatt svårare att få ett visst jobb, svårare att få upp lönen, svårare att få tillgång till kompetensutveckling än sina manliga arbetskamrater.¹⁰ Det gör också att män väljer för dem möjliga, säkrare och mer välbetalda yrken. På så sätt fortsätter rundgången och diskrimineringen i arbetslivet. Föreställningen om manligt och kvinnligt förblir outmanad.

Så här långt har mekanismer och strukturer som påverkar skillnader i kvinnors och mäns löner belysts. I de följande två avsnitten redovisas nuvarande lagstiftning på området samt utredningar av betydelse för fortsatt arbete mot lönediskriminering som pågår eller har slutförts.

3 Gällande konventioner och nuvarande lagstiftning

Sverige har ratificerat flera konventioner och antagit lagar och förordningar som innehåller bestämmelser om lika lön för lika och likvärdigt arbete mellan kvinnor och män.

FN:s konvention om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor

Konventionen om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor, CEDAW (The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women) antogs 1979 och ratificerades av Sverige 1980. Den är ett folkrättsligt instrument om kvinnors rättigheter behandlar diskriminering av kvinnor på arbetsmarknaden och rätten till lika lön. Konventionsstaterna åläggs att avskaffa diskriminering av kvinnor på arbetsmarknaden för att med jämställdheten som grund säkerställa samma rätt till lika lön och lika behandling när det gäller arbete av lika värde.

ILO:s konvention nr 100

ILO:s konvention nr 100 om lika lön, den s.k. likalönekonventionen, antogs 1951 och ratificerades av Sverige 1962. Konventionen handlar om

¹⁰ Makt att forma samhället och sitt eget liv – nya mål i jämställdhetspolitiken (prop. 2005/06:155).

lika lön för kvinnor och män för arbete av lika värde. Konventionen förbjuder inte bara direkt utan också indirekt könsdiskriminering. Skr. 2005/06:213

EG:s likalönedirektiv nr 75/117/EEG

Likalönedirektivet innebär att för lika arbete eller för arbete som tillerkänns lika värde skall all diskriminering på grund av kön avskaffas. Den princip om lika lön för lika arbete som anges i artikel 141 i EG-fördraget (f.d. artikel 119) slås fast i direktivet och begreppet ”lika lön för likvärdigt arbete” införs. Direktivet är genomfört i Sverige genom jämställdhetslagen (1991:433).

Jämställdhetslagen

I jämställdhetslagen (1991:433) finns bestämmelser om så kallade aktiva åtgärder och diskrimineringsförbud. Bestämmelserna om aktiva åtgärder innebär att arbetsgivaren inom ramen för sin verksamhet skall bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja jämställdhet i arbetslivet. Lagen innehåller tre bestämmelser som särskilt gäller lönefrågor. Enligt 10 § gäller följande: I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män skall arbetsgivaren varje år kartlägga och analysera

- bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren,
- löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Vidare skall arbetsgivaren enligt 10 § bedöma om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Bedömningen skall särskilt avse skillnader

- mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika,
- mellan grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat.

Av 11 § följer att arbetsgivaren varje år skall upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen enligt 10 §. I planen skall det anges vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att uppnå lika lön för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Planen skall innehålla en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behövs skall genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år. En redovisning och en utvärdering av hur de planerade åtgärderna har genomförts skall skrivas in i efterföljande års handlingsplan.

Skyldigheten att upprätta en handlingsplan för jämställda löner gäller inte arbetsgivare som vid senaste kalenderårsskifte sysselsatte färre än tio arbetstagare.

Enligt 12 § skall arbetsgivaren förse en arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal med den in-

formation som behövs för att organisationen skall kunna samverka vid kartläggning, analys och upprättande av handlingsplan för jämställda löner. Om informationen avser uppgifter om lön eller andra förhållanden som berör en enskild arbetstagare gäller reglerna om tystnadsplikt och skadestånd enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet eller sekretesslagen (1980:100).

Lagens förbud mot könsdiskriminering gäller enligt 17 § när arbetsgivaren

1. beslutar i en anställningsfråga, tar ut en arbetssökande till anställningsintervju eller vidtar annan åtgärd under anställningsförfarandet,
2. beslutar om befordran eller tar ut en arbetstagare till utbildning för befordran,
3. beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör yrkespraktik,
4. beslutar om eller vidtar annan åtgärd som rör annan utbildning eller yrkesvägledning,
5. tillämpar löne- eller andra anställningsvillkor för arbeten som är att betrakta som lika eller likvärdiga,
6. leder och fördelar arbetet, eller
7. säger upp, avskedar, permitterar eller vidtar annan ingripande åtgärd mot en arbetstagare.

En arbetsgivare får enligt 22 § inte utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att arbetstagaren t.ex. avvisat sexuella närmanden från arbetsgivaren eller anmält denne för könsdiskriminering.

Ogiltighet av avtal i den utsträckning det föreskriver eller medger könsdiskriminering i strid med lagen och skadestånd kan bli följden av överträdelse av förbuden mot könsdiskriminering.

Jämställdhetsombudsmannen (JämO) och Jämställdhetsnämnden utövar tillsyn över lagens efterlevnad. En talan om överträdelse av lagens förbud handläggs enligt lagen (1974:371) om rättegång i arbetstvister (arbetstvistlagen). JämO:s talan förs vid Arbetsdomstolen (AD). När en arbetstagarorganisation har rätt att föra talan för den enskilde enligt 4 kap. 5 § arbetstvistlagen får JämO föra talan bara om organisationen inte gör det.

4 Påbörjat arbete

4.1 Viktiga uppdrag och utredningar

Uppdrag att minska deltidsarbetet

Deltidsarbetslöshet drabbar främst kvinnor. Ett viktigt jämställdhetspolitiskt mål är därför att minska deltidsarbetslösheten. HELA-projektet är en av regeringens satsningar för att minska problemen med ofrivilligt deltidsarbete och deltidsarbetslöshet. År 2003 avsatte regeringen 150 miljoner kronor och gav Arbetsmiljöverket (AV) i uppdrag att i samverkan med Arbetstlivsinstitutet (ALI), Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS), Jämställdhetsombudsmannen (JämO) och Svenska ESF-rådet, Euro-

peiska socialfonden i Sverige, att initiera och stödja aktiviteter som bidrar till att minska deltidsarbetslösheten (regeringsbeslut den 12 juni 2003, N2003/4826/A). HELA-projektet avslutades vid årsskiftet 2005. I slutrapporten redovisade ALI att de producerat 18 rapporter angående deltidsarbetslöshet ur ett könsperspektiv. ALI:s uppdrag är att bedriva forskning, utveckling och kunskapsförmedling inom arbetslivsområdet. AMS har i sitt regleringsbrev ett mål om att arbetsförmedlingens insatser skall bidra till att deltids-, tim- och säsongsarbetslöshet minskar.

Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar

I april 2005 tillsattes en utredning med syfte att stärka den enskildes ställning och skapa en effektivare rehabilitering. Utredaren skall pröva möjligheten att reglera arbetsgivarens rehabiliteringsansvar samt se över den enskildes ansvar i rehabiliteringsprocessen och Försäkringskassans möjligheter att finansiera arbetslivsinriktad rehabilitering. Syftet är att tydliggöra arbetsgivarens ansvar för att göra en rehabiliteringsutredning och vidta nödvändiga rehabiliteringsåtgärder för den enskilde så snart det är medicinskt lämpligt. Uppdraget skall redovisas i november 2006.

Arbetsmarknadens könsuppdelning

Arbetsmarknadsverket har regeringens uppdrag att motverka den könsuppdelade arbetsmarknaden. Särskilda medel avsätts därför årligen till s.k. brytprojekt t.ex. fler män till skolan och fler till kvinnor till byggbranschen. Regeringen följer med stort intresse det pågående utvecklingsarbetet av brytverksamheten och genomförandet av denna verksamhet i ordinarie verksamhet.

I februari 2003 fick en särskild utredare i uppdrag att utreda könssegregeringen på den svenska arbetsmarknaden. Uppdraget gick främst ut på att öka kunskapen om vad som vidmakthåller segregeringen och var hindren för integrering finns. Utredaren skulle även analysera effekterna av de mer betydande åtgärder som vidtagits under senare tid för att minska könssegregeringen samt granska hur den har utvecklats under 1990-talet. Men könssegregering är inte bara ett svenskt utan också ett globalt problem. I uppdraget ingick därför också att anlägga ett internationellt perspektiv. Utredaren lämnade våren 2004 sitt betänkande *Den könsuppdelade arbetsmarknaden* (SOU 2004:43).

Regeringen skrev i budgetpropositionen 2005 att den delar utredningens uppfattning om att det är angeläget att arbeta för att få fler pojkar och män att söka till flick- och kvinnodominerade utbildningar. För att tillgodose framtidens arbetskraftsbehov och för att uppnå en mindre könssegregerad arbetsmarknad måste människors intresse för yrken och arbetsområden inom bland annat den sociala sektorn öka. Regeringen anser det angeläget med åtgärder som på sikt påverkar det manliga arbetskraftsutbudet inom dessa områden. Regeringen anser också att arbetsgivarnas sätt att rekrytera och befordra kvinnor respektive män måste uppmärksammas mer. I linje med detta har regeringen i regleringsbrevet för 2006 uppmanat AMS att i ökad utsträckning påverka arbetsgivarens efterfrågan på otraditionell arbetskraft. Vidare har AMS fått i uppdrag att

under 2006 redovisa genomförda åtgärder för att bryta könsuppdelningen i förmedlings- respektive programverksamheten. Skr. 2005/06:213

Uppdrag till Arbetsmarknadsverket

AMS skall integrera ett jämställdhetsperspektiv genom att i sin förmedlings- och programverksamhet på såväl nationell som regional nivå genomgående belysa, analysera och beakta kvinnors respektive mäns villkor i förhållande till de jämställdhetspolitiska målen.

I samband med årsredovisningen för 2005 har AMS redovisat genomförda åtgärder för att integrera jämställdhetsperspektivet och bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden i förmedlings- respektive programverksamheten i förhållande till de uppsatta målen och regelverket för arbetsmarknadspolitiken. Av redovisningen framkommer att arbetet med att integrera ett jämställdhetsperspektiv i verksamheten pågår i olika former. Inom vissa delar är det en naturlig del av arbetet och inom andra områden sker riktade insatser. Några exempel på aktiviteter är att:

- mer utrymme ges för jämställdhetsperspektivet och AMV:s uppdrag att bryta den könssegregerade arbetsmarknaden i prognosarbetet, resultatdialoger och vid ledningsgrupper inom AMV,
- jämställdhetsperspektivet skall belysas vid informationsträffar för företag och myndigheter samt kommuner där den framtida arbetskraftförsörjningen diskuteras och belysts,
- de operativa styrsystemen ges möjlighet att sätta mål utifrån ett jämställdhetsperspektiv,

AMS har också identifierat en rad utvecklingsområden som skall prioriteras under 2006:

- Säkra rutiner för ett genderperspektivet beaktas i all analys av den arbetsmarknadspolitiska verksamheten.
- Fortsatt analys av skillnader i de s.k. styckkostnaderna, programplacering m.m. mellan kvinnor och män.
- Rekrytering av ny medarbetare för att samordna och driva jämställdhetsfrågor inom AMV:s organisation och samverka externt i jämställdhetsfrågor.

I syfte att integrera ett jämställdhetsperspektiv i myndighetens verksamhet skall AMS chefer och medarbetare ha en grundläggande kunskap om vad jämställdhet innebär och om de centrala jämställdhetspolitiska frågorna inom det egna ansvarsområdet. AMS har i samband med årsredovisningen 2005 redovisat vilka kompetensutvecklingsinsatser som genomförts i syfte att integrera jämställdhetsfrågorna i myndighetens verksamhet.

- En webbaserad jämställdhetsutbildning har tagits fram och lanserats i hela AMV:s organisation. Utbildningen skall genomföras av samtliga medarbetare.
- Introduktionsutbildningen för nyanställda innehåller ett obligatoriskt avsnitt i jämställdhet.

- I slutet av 2005 genomfördes en jämställdhetskonferens riktad till länsarbetsnämndernas jämställdhetssamordnare och brytprojektledare.
- Regionala kompetensutvecklingsinsatser genomförs av olika karaktär och för olika målgrupper inom AMV.

Uppdrag till Försäkringskassan

Försäkringskassan fick under 2005 i uppdrag att integrera könspektivet i tillämpningen av socialförsäkringen. I uppdraget ligger i första hand att arbeta med Försäkringskassans egen handläggning av sjukpenning, sjuk- och aktivitetsersättning samt rehabiliteringsärenden. Försäkringskassan skall utarbeta metoder och arbetssätt för hur handläggarna skall bemöta den enskilde och handlägga sjukförsäkringsärenden likformigt och rättssäkert oavsett den försäkrades kön. Inom ramen för uppdraget skall olika metoder och arbetssätt prövas i samarbete med forskare på området. Uppdraget redovisades den 15 maj 2006.

Översyn av jämställdhetspolitiken

I april 2004 tillsatte regeringen en särskild utredare med uppdrag att göra en översyn av jämställdhetspolitikens mål, inriktning, organisation och effektivitet. Uppdraget innebar att överväga vilka mål som bör gälla för den framtida jämställdhetspolitiken samt att lämna förslag till mål och resultatindikatorer för dessa. Vidare skulle utredaren grunda sina förslag på en analys av vilket ansvar och åtagande som det offentliga, i form av stat och kommun, bör ha. I uppdraget ingick också att analysera hur den nuvarande organisationen för jämställdhetspolitiken fungerar och att lämna förslag till hur den kan förbättras och effektiviseras. Den 1 augusti 2005 lämnade utredningen sitt betänkande *Makt att forma samhället och sitt eget liv – jämställdhetspolitiken mot nya mål* (SOU 2005:66). Riksdagen har den 16 maj antagit regeringens proposition om nya mål för jämställdhetspolitiken.

Reformerad föräldraförsäkring

I maj 2004 tillsatte regeringen en särskild utredare med uppdrag att göra en översyn av reglerna för föräldraförsäkringen, med utgångspunkt att föräldraförsäkringen skall verka för barnens bästa och bidra till en ökad jämställdhet mellan könen. I direktiven angavs bl.a. utredaren skall se över hur föräldraförsäkringen bättre kan bidra till att barnen får tillgång till båda sina föräldrar. Det handlar dels om hur den påverkar båda föräldrarnas möjlighet att ta ansvar för barnet, dels hur den påverkar föräldrarnas möjligheter att delta på arbetsmarknaden på lika villkor. Betänkandet *Reformerad föräldraförsäkring. Kärlek omvårdnad trygghet* (SOU 2005:73) lades fram i september 2005. Betänkandet bereds för närvarande i Regeringskansliet.

5.1 Handlingsplanens syfte

I det föregående har pekats på viktiga orsaker till och effekter av de könsdiskriminerande löneskillnaderna. Huvudproblemet är inte i första hand den direkta, öppna diskrimineringen utan den mer eller mindre dolda, strukturella diskriminering som bland annat värdediskrimineringen utgör. Det vill säga den diskriminering som har sin grund i hela den samhälleliga värderingen av kvinnors arbete oavsett var det utförs, avlönat på arbetsmarknaden eller oavlönat i hemmet. Sambanden mellan kvinnors brist på makt och inflytande över arbetet, ohälsa, höga sjukskrivningstal och låga löner har också framhållits.

Värdediskrimineringen leder till att yrken där kvinnor är i majoritet innebär sämre villkor i fråga om löner och anställningsförhållanden än i yrken där män är i majoritet. Den leder också till mindre delaktighet i verksamheten, mindre inflytande över arbetets innehåll och organisering, sämre möjligheter till kompetensutveckling och karriär. Detta är vad som kännetecknar den könsuppdelade arbetsmarknaden. En nationell handlingsplan för jämställda löner måste därför koncentreras till åtgärder som på olika sätt kan bidra till att bryta den onda cirkel som den könsuppdelade arbetsmarknaden ger upphov till.

Syftet med handlingsplanen är att avisera åtgärder som angriper samtliga områden och mekanismer som påverkar lönen storlek. Det handlar inte bara om att höja lönerna i kvinnodominerade yrken utan framför allt om att bryta de strukturer som underordnar och missgynnar kvinnor och i förlängningen vidmakthåller de osakliga löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Så länge den samhälleliga normen får råda som ser män som familjeförsörjare och kvinnor enbart i första hand som mödrar och ingenting görs för att upphäva den normen kommer kvinnors lägre löner, otrygga anställningsförhållanden, deltidsarbetslöshet, oregelbundna och obekväma arbetstider ofrihet och maktlöshet i arbetet och andra konsekvenser av könsarbetsdelningen att bestå.

Olika förväntningar på kvinnor och män

Insikten om att det inte bara är lönebildningen som påverkar lönen måste styra arbetet med att utjämna skillnader i kvinnors och mäns löner. Viss forskning pekar på att kvinnors och mäns ekonomiska ställning påverkas, inte bara av rationella beslut från arbetsgivare och arbetstagare, utan också av de olika förväntningar som finns på kvinnor och män. Fortfarande ses en man inte som ett "risk-projekt" för en arbetsgivare i fråga om föräldrafrånvaro och möjlighet att arbeta heltid. På samma sätt påverkas alla kvinnor – även de som inte har barn- av samhällets föreställning om att kvinnor bär huvudansvaret för det obetalda arbetet. Något som resulterar i att kvinnor oftare erbjuds deltid, mindre kompetensutvecklingsmöjligheter och lägre lön.

Förändringar på flera områden och nivåer

Samhällets olika förväntningar på kvinnor och män är ett hinder för jämställda löner. De könsstereotypa förväntningarna reproducerar könsorättvisor på arbetsmarknaden. För att lika villkor skall gälla för kvinnor och män vid lönesättning krävs förändringar på flera olika områden och nivåer: Kvinnor och män måste dela lika på det betalda och det obetalda arbetet. Något som kan resultera i att fler män arbetar deltid eller fler kvinnor arbetar heltid. Föräldraförsäkringen är ett viktigt verktyg i jämställdhetsarbetet. I debatten diskuteras idag olika modeller för en mer jämställd fördelning. Målet är att såväl föräldraledighet som föräldraansvar delas lika mellan kvinnor och män. Arbetsgivaren måste se det som en självklarhet att män i lika stor utsträckning som kvinnor kan bli eller är föräldrar med lika rätt och skyldighet att utnyttja sin föräldraförsäkring. Inom regeringskansliet bereds frågan om stärkt rätt till heltidsanställningar. Dessutom har riksdagen beslutat om nya regler för att minska antalet otrygga anställningar, genom att begränsa antalet anställningsformer och skärpa reglerna för visstidsanställningar. Kvinnor och män skall erbjudas samma möjligheter till kompetensutveckling och befordran.

Ytterligare en viktig faktor är arbetsmiljön. Belastningssjukdomar orsakade av en dålig arbetsmiljö är en vanlig orsak till kvinnors sjukskrivningar kortare eller längre perioder. Dessa i sin tur kan bidra till eftersläpning både lönemässigt och kompetensmässigt. Ett arbetsliv som inte sliter ut, vare sig fysiskt eller psykiskt, måste därför stå högt upp på dagordningen över förändringar på arbetsmarknaden som har en positiv inverkan på kvinnors löner.

Kvinnors ställning på arbetsmarknaden måste stärkas. Flera pågående eller nyligen avslutade utredningar har i sina uppdrag uttalade krav att utreda hur förslagen påverkar kvinnors situation. Utökad rätt till tillsvidareanställning, stärkt rätt till heltidsanställning, minskad könssegrering, stärkt skydd för föräldralediga och ett jämnare fördelat uttag av föräldraförsäkringen är exempel på strategiskt viktiga åtgärder på kortare och längre sikt för att stärka kvinnors ställning på arbetsmarknaden.

Arbetslivet skall demokratiseras. Det är på de kvinnodominerade arbetsplatserna som inflytandet över det egna arbetet har minskat mest.¹¹ Offentliga verksamheter skall vara föredömen när det gäller anställdas möjligheter att påverka sin arbetssituation och arbetets innehåll. Yttrandefriheten skall stärkas.

Politiker ger förutsättningarna – parterna har det slutliga ansvaret

Villkoren för det betalda arbetet bestäms i huvudsak av arbetsmarknadens parter genom kollektivavtal. Förutsättningar ges också genom arbetsrätts- och arbetsmiljölagstiftning, diskrimineringsförbud osv. Det är de politiska beslutsfattarnas uppgift att ge förutsättningarna och arbetsmarknadens parter att utifrån bland annat dessa förutsättningar förhandla

¹¹ LO:s studie "Färre gör mer", Wikman och Marklund, 2003.

och träffa avtal som får bort de osakliga löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Skr. 2005/06:213

Jämställdhetslagen har sedan den 1 januari 2001 tydligt formulerade regler om lönekartläggning, analys och krav på handlingsplan för att åtgärda eventuella osakliga löneskillnader. Lagen borde därmed fungera som ett verkningsfullt redskap för arbetsgivare och fackliga organisationer i arbetet med att undanröja osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete hos samma arbetsgivare. Så länge arbetsgivare inte följer jämställdhetslagen fullt ut kommer de osakliga löneskillnaderna mellan kvinnor och män att bestå.

Handlingsplanen för jämställda löner aviserar regeringens åtgärder till förändringar utifrån den grundanalys och lägesbeskrivning som presenteras i planen. Utgångspunkten är möjligheten att påverka via regleringsbrev, lagar och budget och genom att utveckla forum för samverkan med arbetsmarknadens parter. Fokus i regeringens aviserade åtgärder är att ge förutsättningar för resultat på alla områden som påverkar kvinnors löner.

Det är arbetsmarknadens parter ansvar att vara uppmärksamma på att osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män inte uppkommer oberoende av valet av avtalsmodeller och former för lönesättningen.

5.2 Följande åtgärder avses genomföras under en treårsperiod

5.2.1 Ändringar i anställningsskyddslagen och föräldraledighetslagen

Regeringens bedömning: Nya regler i anställningsskyddslagen och föräldraledighetslagen stärker kvinnors villkor.

Riksdagen har våren 2006 antagit regeringens förslag i propositionen *Förstärkning och förenkling – ändringar i anställningsskyddslagen och föräldraledighetslagen* (prop. 2005/06:185) angående nya regler som bl.a. avser dels nya regler avseende tidsbegränsade anställningar, dels förstärkt skydd för föräldralediga, områden som direkt eller indirekt påverkar kvinnors villkor.

I den del som avser anställningsskyddslagen skall gälla bl.a. att de tidsbegränsat anställdas ställning stärks genom att möjligheterna att stapla tidsbegränsade anställningar för en och samma arbetstagare hos samma arbetsgivare minskas genom att det förutom för vikariat och provanställning samt för arbetstagare som fyllt 67 år endast skall vara tillåtet med tidsbegränsad anställning för så kallad fri visstidsanställning under sammanlagt 14 månader under en femårsperiod. Om denna tidsgräns överskrids, skall anställningen övergå i en tillsvidareanställning. Ändringarna i denna del träder i kraft den 1 juli 2007.

I fråga om föräldraledighetslagen (1995:584) införs en ny regel om förbud mot missgynnande av arbetssökande eller arbetstagare av skäl som har samband med föräldraledighet. Vidare upphör lagens regler om kvalifikationstid för rätt till ledighet och förkortad arbetstid enligt föräldraledighetslagen att gälla. Skyddet för föräldralediga stärks genom

att uppsägningstiden för en föräldraledig arbetstagare som sägs upp på grund av arbetsbrist skall börja löpa i första hand när arbetstagaren återupptar arbetet. Ändringarna i denna del träder i kraft den 1 juli 2006. Skr. 2005/06:213

5.2.2 Stärkt rätt till heltidsanställning

Regeringens bedömning: Regeringen avser att under 2006 presentera ett lagförslag om stärkt rätt till arbete på heltid.

I april 2004 beslutade regeringen att tillsätta en särskild utredare med uppgift att utreda hur rätten till heltidsanställning kan stärkas. Uppdraget omfattade även arbetstagare som är timanställda på deltid. Utredaren skulle överväga om det bör införas en reglering som begränsar arbetsgivares möjlighet att anställa på deltid till fall då det är motiverat med hänsyn exempelvis verksamhetens behov.

Andelen kvinnor som arbetar heltid har ökat markant sedan 1994. Men det är inte tillräckligt. Att bekämpa ofrivillig deltid är en viktig del i arbetet med att öka antalet arbetade timmar. Regeringen avser att under våren 2006 presentera ett lagförslag om stärkt rätt till heltid.

5.2.3 Gemensam utbildning för arbetsgivare och fackliga företrädare

Regeringens bedömning: Regeringen avser att bidra med medel till utbildning av arbetsgivare och fackliga företrädare.

Långtifrån alla arbetsgivare och fackliga företrädare har tillräckliga kunskaper om vad jämställdhetslagens krav på lönekartläggning, analys, åtgärder och handlingsplan innebär. Många saknar också kunskap om orsakerna bakom de osakliga löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Utbildningen måste därför ha ett bredare perspektiv än bara själva löneskillnaderna och framför allt fokusera på den könsuppdelade arbetsmarknadens funktionssätt och betydelse för kvinnors och mäns olika löner. Regeringen avser att bidra med resurser till sådana utbildningar av arbetsgivare och fackliga företrädare.

5.2.4 Medlingsinstitutet

Regeringens bedömning: Medlingsinstitutet bör ha ett fortsatt uppdrag att fästa uppmärksamhet på vikten av att de centrala kollektivavtalen konstrueras så, att avtalen främjar de lokala parternas arbete med lönefrågor ur ett jämställdhetsperspektiv. Regeringen överväger att ytterligare komplettera uppdraget med att MI även skall uppmärksamma parterna på vikten av att det sammantagna resultatet av avtalsförhandlingarna leder till att lönediskriminering på grund av kön minskar.

Medlingsinstitutet (MI) har, via regleringsbrevet för 2006, ett fortsatt uppdrag att 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. Regeringen överväger att ytterligare komplettera uppdraget med att MI även skall uppmärksamma parterna på vikten av att det sammantagna resultatet av avtalsförhandlingarna leder till att lönediskriminering på grund av kön minskar.

5.2.5 Könsneutral yrkesklassificering

Regeringens bedömning: Regeringen avser att ge Statistiska centralbyrån i uppdrag att ändra Standard för svensk yrkesklassificering så att kvinnors och mäns olika arbetsmarknader blir lika synliga.

Regeringen avser att ge Statistiska centralbyrån (SCB) ett uppdrag att, inom en tidsperiod som är möjlig, ändra Standard för svensk yrkesklassificering (SSYK) så att kvinnors och mäns olika arbetsmarknader blir lika synliga. Det innebär att nuvarande system för yrkesklassificering i möjligaste mån görs om så att skillnader i detaljeringsgrad mellan kvinno- och mansdominerade yrken försvinner och klassificeringen blir enhetlig och likvärdig.

5.2.6 En löneskillnadsutredning

Regeringens bedömning: Regeringen avser att tillsätta en löneskillnadsutredning.

Regeringen avser att tillsätta en löneskillnadsutredning. Utredningens uppdrag skall vara brett och omfatta de områden som direkt eller indirekt påverkar en individs lön, såsom anställningsform, kompetensutveckling och fördelningen av betalt och obetalt arbete. Den långsiktiga ambitionen är att eliminera osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män.

5.2.7 Delegation för hälsa och heltid

Regeringens bedömning: Regeringen överväger att inrätta en delegation som skall handha frågor om hälsa och heltid.

Jämställdhetspolitiska utredningen har i sitt betänkande (SOU 2005:66) föreslagit att en delegation för hälsa och heltid i välfärdssektorn inrättas. Delegationens uppgift föreslogs vara att initiera och stödja förnyelsearbete i kommuner och landsting som genom strukturella förändringar kan leda till att öka hälsan och få fler i heltidsarbete.

Regeringen delar utredningens bedömning om behovet av att minska sjukskrivningarna och öka heltidsarbetet och överväger att inrätta en delegation som skall handha frågor om hälsa och heltid. Utredningens förslag behöver emellertid en djupare belysning och bereds för närvarande i Regeringskansliet.

5.2.8 Samarbete mellan Arbetsmiljöverket och Jämställdhetsombudsmannen

Regeringens bedömning: Regeringen avser att ge i uppdrag till Arbetsmiljöverket (AV) och Jämställdhetsombudsmannen (JämO) att utvärdera och fortsätta det samarbete i kompetensfrågor som de båda myndigheterna har inlett.

Arbetsmiljölagen och jämställdhetslagen innehåller bestämmelser om den fysiska och den psykosociala arbetsmiljön. Lagarna berör även arbetsorganisation och möjligheterna till personlig och yrkesmässig utveckling i arbetet. Arbetsmiljöverkets föreskrifter om kränkande behandling i arbetslivet och jämställdhetslagen innehåller också bestämmelser om krav på åtgärder för att såväl förebygga som förhindra kränkande särbehandling och trakasserier.

Mot denna bakgrund och eftersom såväl Arbetsmiljöverket (AV) och Jämställdhetsombudsmannen (JämO) utövar tillsyn över arbetsmiljöfrågor, är det av stor vikt att det finns ett etablerat samarbete mellan myndigheterna i kompetensfrågor som rör skärningspunkten mellan jämställdhets- och arbetsmiljöarbetet. Regeringen avser därför att ge i uppdrag till AV och JämO att utvärdera och fortsätta det samarbete i kompetensfrågor som de båda myndigheterna har inlett.

5.2.9 Översyn av jämställdhetslagens bestämmelser om lönekartläggning

Regeringens bedömning: Regeringen avser att se över om jämställdhetslagens bestämmelser behöver förändras eller förstärkas när det gäller reglerna om kartläggningens innehåll, samverkan och sanktioner.

Jämställdhetslagens regler om förstärkt lönekartläggning har nu varit i kraft i mer än fem år. Jämställdhetsombudsmannen (JämO) har lämnat en rapport om effekterna av lagens bestämmelser om lönekartläggning. Med denna rapport som utgångspunkt avser regeringen att se över om bestämmelserna behöver förändras eller förstärkas bl.a. när det gäller reglerna om kartläggningens innehåll, samverkan och sanktioner.

5.2.10 Samtal med arbetsmarknadens parter inom ramen för handlingsplanen

Regeringens bedömning: Regeringen avser att kontinuerligt inbjuda till samtal med arbetsmarknadens parter med syfte att få till stånd en gemensam samling för att systematiskt arbeta för att få bort de osakliga löneskillnaderna. Regeringen avser därutöver att hålla årligen återkommande överläggningar med Sveriges Kommuner och Landsting för att särskilt följa de offentliga arbetsgivarnas arbete med att nå målsättningarna i handlingsplanen.

Syftet med handlingsplanen är att ta ett helhetsgrepp på frågor som direkt och indirekt relaterar till osakliga löneskillnader. Detta arbete kräver en dialog och process mellan samtliga parter. Regeringen avser därför att kontinuerligt inbjuda till samtal med arbetsmarknadens parter kring hur arbetet med avskaffandet av de osakliga löneskillnaderna fortskrider. Syftet är att få till stånd en gemensam samling för att systematiskt arbeta för att få bort de osakliga löneskillnaderna.

Därutöver avser regeringen att hålla årligen återkommande överläggningar med Sveriges Kommuner och Landsting för att särskilt följa de offentliga arbetsgivarnas arbete med att nå målsättningarna i handlingsplanen.

6 Uppföljning och utvärdering

Regeringens bedömning: Handlingsplanen avser att följas upp och utvärderas.

Uppföljning och utvärdering av denna plan redovisas till riksdagen i samband med uppföljning av jämställdhetspolitiken. Senast vid utgången av 2008 avses en avstämning av handlingsplanen vara genomförd.

Utdrag ur protokoll vid regeringssammanträde den 1 juni 2006

Närvarande: Statsministern Persson, statsråden Sahlin, Pagrotsky, Östros, Messing, Sommestad, Nykvist, Andnor, Nuder, M. Johansson, Hallengren, Björklund, Österberg, Orback, Baylan

Föredragande: Jens Orback

Regeringen beslutar skrivelse 2005/06:213 Handlingsplan för jämställda löner