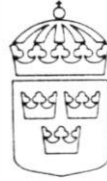


Motion till riksdagen

1988/89:A804

av Bengt Westerberg m.fl. (fp)
Jämställdheten



Mot.
1988/89
A804

Inledning

Det är icke bara på manlighet, som Europas samhällen, som Sveriges folk och samhälle skola hava att bygga, om de vilja bygga en verkligt livsduglig framtid. Det är på det idéinnehåll, som går vidare och djupare och som omslutes i begreppet *mänsklighet*, i vars namn både män och kvinnor kunna mötas till gemensamt arbete, var och en på sitt sätt och efter sin läggning, för det allmänna bästa, för folket, och jag säger utan tvekan: också för *riket*.

Det sade den liberale statsministern Nils Edén i riksdagen den 27 april 1918 när han argumenterade för kvinnlig rösträtt. Vi firar i år 70-årsjubileum av den kvinnliga rösträttens införande. Beslutet fattades i riksdagen 1919. Första gången kvinnor fick rösta i politiska val var 1921. Mycket har hänt sedan dess. Under 1900-talet har kvinnors frigörelse till stor del handlat om rätten att själv få bestämma över sitt liv, såväl ekonomiskt och sexuellt som i arbetet och i hemmet. 1989 har vi nått ett gott stycke på väg i jämställdhetskampanjen, men mycket återstår framförallt i förändring av attityder.

Liberalismens vision är ett samhälle där alla kvinnor och män behandlas med samma hänsyn och respekt, och fritt kan utvecklas utan hinder i form av t.ex. diskriminerande regler och fördomar. En liberal jämställdhetspolitik syftar till frigörelse, inte till att ersätta gamla roller och schabloner med nya.

I och med att jämställdhetslagen kom till stärktes statens möjlighet att ingripa mot könsdiskriminering. De formella hindren för ett aktivt jämställdhetsarbete är därmed undanröjda. Men bara lagstiftning räcker inte för att förändra attityder och fördomar eller garantera att de stora samhällsomvandlingar som sker på andra områden också kommer att bidra till en ökad jämställdhet.

Vi rör oss i dag mot ett samhälle, där traditionella hierarkier blir mindre betydelsefulla. Runt om i samhället håller "pyramiderna" på att rivras. Människor tycks allt mer ty sig till den dynamik som återfinns i olika slag av informella nätverk och allt mindre verka genom traditionella beslut uppifrån och instruktioner nedåt. Det flexibla och informella framhävs framför det planerade och formella.

Därmed bryts utan tvivel många traditionellt "manliga" maktstrukturer ned. Men det finns ingen garanti för att de mer informella och tillfälliga nätverk som kommer i stället ger plats för kvinnor och män på lika villkor. Tvärtom kan frånvaron av klara ansvarsförhållanden och lättöverskådliga organisationssystem göra det lättare för dem som vill utestänga andra. Utvecklingen mot ett rörligare och mer mångfacetterat samhälle gör alltså

inte att regler och bestämmelser t.ex. till förmån för ökad jämställdhet har spelat ut sin roll.

I ett samhälle där kunskaper spelar en allt större roll, blir utbildningsfrågorna också allt viktigare. Skolan, den högre utbildningen och forskningen får inte fungera så att det i första hand blir ett av könen som får tillträde till en ny kunskap.

Allt oftare läser man nyhetsartiklar och debattinlägg på temat att jämställdhetsarbetet har kommit av sig. Löneskillnaderna mellan kvinnor och män tycks på många håll åter öka. Andelen män som tar ut föräldraledighet är alltså liten. I de flesta styrelserum, inte minst i näringslivet och i fackliga sammanhang, är mansdominansen praktiskt taget lika stor som tidigare. Intresset för att fylla de grundläggande jämställdhetsreformer som genomfördes under 1970-talet med konkret innehåll tycks på många håll vara begränsat.

Samtidigt finns andra trender. Knappast något ledande industriföretag anser sig i dag ha råd med det slöseri med mänskliga kunskaper och talanger som bristande jämställdhet på arbetsplatsen innebär. De flesta håller med om att både kvinnor och män mår bättre om de får utvecklas både i familjen, som föräldrar, och i arbetslivet. På samma sätt är insikten om att barn behöver både sina mammor och sina pappor numera allmän i all barnomsorgsdebatt – åtminstone på det teoretiska planet. Ändå existerar alltså dessa insikter om de vinster som en större jämställdhet skulle innebära både för kvinnor och män och för hela samhället sida vid sida med en viss misstro mot jämställdhetsdebatt och praktiskt jämställdhetsarbete. En del upprörs över alla hinder och svårigheter som finns kvar och ser kanske inte alltid de framsteg som verkligen gjorts. Många unga människor, och kanske särskilt unga kvinnor, som uppfostrats och utbildats till ett jämställt vuxenliv finner att förutsättningarna för detta inte existerar när barnomsorgen är otillräcklig och attityderna på många arbetsplatser fortfarande är ojämlika. För många kan jämställdhetens enda resultat tyckas vara att kvinnorna nu får lov att dubbelarbeta och i sitt yrke konkurrera med män som inte har någon arbetsbörd i hemmet.

Det är dags för en ny jämställdhetsoffensiv i Sverige. Jämställdhet är inte ett visst samhällstillstånd som en gång för alla uppnås, utan snarare en strävan som måste hållas levande under skiftande yttre förhållanden. Många av de problem som motiverade jämställdhetsarbetet under tidigare decennier har minskat i betydelse, även om många också kvarstår. Men samtidigt tillkommer alltid nya problem och nya utmaningar.

Nu ökar åter födelsetalen i Sverige. Det betyder att vi får fler barn – men också att vi får fler föräldrar, som sannolikt inte kommer att låta sig nöja med dagens brister i barnomsorgen eller med de begränsade möjligheter att förena föräldraskap och förvärvsarbete som hittills existerat. Samtidigt tycks vi kunna se fram mot en period med stor efterfrågan på arbetskraft och kanske t.o.m. arbetskraftsbrist. För arbetsgivare av alla slag kan det bli en konkurrensfördel att erbjuda sådana lösningar på de problem som föräldransvaret medför, som är anpassade till de enskilda anställda och deras familjer.

Traditionella lösningar, där t.ex. en viss typ av barnomsorg anses passa för

alla barns och föräldrars behov, duger inte. Folkpartiet arbetar för att målet om full behovstäckning i barnomsorgen skall vara uppnått senast 1991, för att statsbidrag till barnomsorg skall kunna utgå också till daghem i privat regi och för en till införandet av vårdnadsbidrag kopplad avdragsrätt för styrkta barnomsorgskostnader. Ett större utrymme för barnomsorg i alternativa former skulle sannolikt innebära att fler platser kunde skapas, samtidigt som valfriheten skulle öka.

Men det avgörande i en ny offensiv för jämställdhet måste vara att göra jämställdheten till en mansfråga lika mycket som en kvinnofråga. Och nyckeln för att engagera männen är deras roll som pappor. Det räcker inte med att bygga ut barnomsorgen, eller ens att göra den mer flexibel. Männen måste uppmuntras att utnyttja inte bara de lediga dagar som utgår vid barnets födelse utan också andra former av föräldraledighet, ledighet för vård av sjukt barn, deltidsarbete när barnen är små etc. För detta krävs inte bara "förstående" arbetsgivare, utan arbetsgivare som har klart för sig att det är utvecklande för alla att ta hand om barn och att den kvinna eller man som ägnar tid åt detta får erfarenheter som är till nytta också i en rad andra situationer. De erfarenheter som föräldraledighet ger bör i många sammanhang kunna vara en merit också i arbetslivet.

Utan en förändrad attityd i dessa avseenden är risken stor att mycket av det som vunnits i fråga om jämställdhet går förlorat. Folkpartiet arbetar för en ny jämställdhetsoffensiv!

1. Jämställdhet i familjen

1.1 En friare mansroll

Jämställdhetsdebatten har hittills – och på goda grunder – huvudsakligen handlat om kvinnornas ställning. Men att bryta diskriminering av kvinnor och förändra den traditionella kvinnorollen räcker inte. Jämställdhet kan inte vara att kvinnorna i praktiken är dubbelarbetande, dvs. sköter både hem och förvärvsarbete, medan männen stannar kvar i sin traditionella könsroll.

Det är ännu långt kvar till dess ansvar för förvärvsarbete och hemarbete delas efter lust och fallenhet och inte efter kön. Men det är ändå viktigt att konstatera att mans- och papparollen har utvecklats en hel del under de senaste decennierna. Man kan nog utan att överdriva slå fast att dagens pappor har ett helt annat ansvar för och delaktighet i hem, familj och hushåll än vad som var fallet för inte så länge sedan.

Denna förändring av mansrollen har varit en av förutsättningarna för att fler kvinnor fått chanser i arbetsliv och politik. Och det är bara genom att denna mannens frigörelse fortsätter som kvinnans frigörelse kan gå vidare. Det ger männen en nyckelställning i 1990-talets jämställdhetsarbete.

Lika litet som alla inslag i den traditionella kvinnorollen kan betraktas som negativa kan den traditionella mansrollen beskrivas som enbart negativ. De egenskaper som av hävd beskrivits som specifikt manliga – logiskt tänkande, praktisk begåvning, fysiskt mod och annat – är inte värdelösa bara för att de ofta buntats samman till en schablonbild av hur "riktiga män" skall vara. Ett led i utvecklingen mot en friare mansroll är att män uppmuntras att ta tillvara

också sådana "traditionellt manliga" egenskaper utan att fastna i schabloner och färdiga rollmönster. Därför är det också viktigt att opinionsbildningen för en friare mansroll får en positiv prägel. Det gäller att visa att såväl de enskilda männen själva som hela samhället har mycket att vinna på en förändrad mansroll. Detta positiva anslag tycks också, glädjande nog, vara genomgående i de olika seminarier m.m. på detta tema som allt oftare arrangeras.

Denna insikt om den traditionella mansrollens begränsningar och den vilja till större delaktighet som i dag finns hos många män är en viktig och stor kraft att ta tillvara i arbetet för jämställdhet.

Den utveckling som pågår tar sig bl.a. uttryck i att de flesta pappor numera är med vid barnens födelse. Men många reagerar mot att de sedan ofta är tvungna att gå hem. Det är därför värdefullt om landstingen kan erbjuda förlossningsavdelningar där det finns möjlighet för pappor att stanna kvar och övernatta efter förlossningen. Värdefullt vore också om barnavårdscentralerna i samband med barnets födelse ordnade regelbundna pappaträffar.

Ett annat uttryck för en mansroll i förändring är att den nuvarande s.k. pappaledigheten utnyttjas i stor omfattning. Det genomsnittliga uttaget är nio dagar av tio möjliga.

Folkpartiet arbetar för att stegvis bygga ut mans fristående rätt till ersättning i samband med barns födelse upp till tjugo dagar. I ett första steg föreslår vi att ledigheten byggs ut från tio till tretton dagar. Vi vill på detta sätt uppmuntra ett positivt beteende och bygga vidare på en lyckad jämställdhetsreform. Förhoppningsvis är det också en väg att locka fler män att ta en större del också av föräldraledigheten.

Av män med barn under 7 år arbetade 87 procent heltid 1985 och endast några få procent deltid. Kvinnor med barn under 7 år arbetade heltid till 28 procent, deltid till 56 procent och var hemma på heltid i 16 procent av fallen. Anmärkningsvärt är att män med barn under 7 år arbetar mer per vecka än män som inte har minderåriga barn. Betydligt större ansträngningar måste göras för att uppmuntra också män med minderåriga barn att utnyttja möjligheterna till förkortad arbetstid. Mycket talar för att det fortfarande finns ett avsevärt motstånd mot pappaledighet i arbetslivet. Riksförsäkringsverkets kampanj om pappaledigheten var ett positivt steg som bör följas av fler. Här har även JämO en viktig uppgift.

Det har ibland förekommit uppgifter om att föräldrar som utnyttjat att korta arbetstider blivit omplacerade när de kommit tillbaka till sin arbetsplats. Denna fråga är nu föremål för översyn och regeringen bör vid behov återkomma till riksdagen med förslag och åtgärder.

Samlevnadsundervisningen under värnplikten har hittills haft en begränsad omfattning men erfarenheterna är goda där det prövats. Det är viktigt att utnyttja de tillfällen som erbjuds att diskutera könsroller och samlevnadsfrågor. De borde ha en given plats i t.ex. befälsutbildningen.

Många av dagens bestämmelser och myndighetsrutiner begränsar mannens möjlighet att ta ansvar för sina barn. Ett exempel är att en ogift pappa måste anmäla sig som vårdnadshavare till sitt eget barn medan en ogift mammas vårdnadsskap erkänns automatiskt. Systemet upplevs av allt att döma som både krångligt och förnedrande. Det är viktigt att stärka den ogifte

pappans ansvar, skyldigheter och rättigheter gentemot barnen. Man bör t.ex. pröva möjligheten att införa faderskapspresumtion för man som är stadigvarande sammanboende med barnets mor. Ett sådant förslag bör föreläggas riksdagen.

Många separationer urartar till uppslitande vårdnadstvister, där mannen vanligen drar det kortaste sträet. Det kan inte vara rimligt att skilsmässor så ofta skall behöva leda till att båda parter svärtar ned varandra och söker förringa varandras betydelse för barnen. I t.ex. Storbritannien är det i stället regel att makarna skall vara överens om hur de skall ordna vårdnaden av barnen innan de kan ta ut skilsmässan. En liknande regel bör övervägas också i Sverige. Barnbidraget går i dag automatiskt till kvinnan efter en separation. Det borde vara mer naturligt att fråga föräldrarna hur de vill ha det. Vid gemensam vårdnad blir barnet automatiskt mantalsskrivet på moderns hemort även när det bor stadigvarande hos fadern. Efter separation har inte den biologiske pappan rätt till föräldraledighet medan däremot en eventuell styvfar har rätt att vara hemma med den andre mannens barn. Regler av detta slag borde utan svårighet kunna ändras. Den naturliga utgångspunkten måste vara att föräldrarna skall kunna enas om vad som är bäst i det enskilda fallet.

1.2 Barnomsorgen

Den ökade viljan till förvärsarbete och studier hos svenska kvinnor samt kravet på god omsorg om barnen är de viktigaste skälen till den kraftiga utbyggnaden av barnomsorgen i form av daghem och familjedaghem som har skett under de senaste 20 åren.

Utbyggnaden av barnomsorgen har varit av fundamental betydelse för den ökade jämställdheten mellan kvinnor och män. Den har självklart varit viktig för både kvinnor och män men framförallt är det kvinnorna som genom den fått större valfrihet och möjlighet till självförverkligande och oberoende. Just därför är det så allvarligt att vi fortfarande inte kan erbjuda alla som vill plats i barnomsorgen.

53 000 barn står i dagiskö. Redan det innebär att det är tiotusentals föräldrar, oftast kvinnor, som får avstå från förvärsarbete eller som tvingas acceptera en barnomsorg som de helst inte skulle vilja ha. Dessutom är den verkliga kön betydligt längre. SCB har beräknat behovet till cirka 100 000 platser.

Riksdagen har slagit fast att behovet av barnomsorg skall vara helt täckt 1991. Tyvärr pekar alla prognoser på att det stolta målet inte blir verklighet. I sin senaste anslagsframställan konstaterar socialstyrelsen att det skulle behövas en total årlig utbyggnad av barnomsorgen på 30 000 platser. För närvarande byggs 20 000 platser. Socialstyrelsen betecknar målet att nå full behovstäckning till 1991 som "realistiskt". Om det inte nås är det ett nederlag för jämställdheten.

Ett problem inom barnomsorgen är att många förskollärare flyr yrket. Ett av skälen är avsaknaden av alternativ till den kommunala barnomsorgen. Ett annat skäl är bristen på förnyelse inom den offentliga sektorn. Skall vi klara målet om full behovstäckning är det viktigt att alla goda krafter tas till vara

och då måste också enskilda alternativ uppmuntras. Det regelsystem som i praktiken stoppar sådana alternativ, den s.k. lex Pysslingen, måste omedelbart avskaffas.

I samband med att målet om full behovstäckning antogs i riksdagen på hösten 1985 uttalades att det senare kunde bli aktuellt med en lag som ålade kommunerna att ge dem plats som ville ha. Det finns nu skäl att på allvar överväga att genomföra denna lag. En förutsättning är dock att lex Pysslingen avskaffas så att kommunerna får möjligheter att också utnyttja enskilda alternativ för att leva upp till lagen.

Flera enskilda alternativ inom barnomsorgen skulle ge större valfrihet och flexibilitet. Möjligheterna att finna lösningar som passar den egna familjen skulle öka. Den skulle t.ex. finnas plats för barnomsorg med udda öppettider.

I folkpartiets familjepolitiska partimotion behandlas dessa frågor ytterligare.

2. Jämställdhet i arbetslivet

Folkpartiets uppfattning är att både kvinnor och män skall ta ansvar för såväl sin egen försörjning som för sitt föräldraskap. Vi anser att både kvinnor och män måste kunna kombinera yrkesarbete med omsorg om hem och barn. Mänskliga resurser utnyttjas bäst när kvinnor och män delar ansvaret för både förvärsarbete och föräldraskap. Det innebär att arbetslivet måste organiseras så att kvinnor och män bättre än nu kan förena förvärsarbete med uppgifter i hem och samhälle.

Sverige har en hög procent yrkesverksamma kvinnor (cirka 86 procent), men samtidigt den bland jämförbara länder mest könsuppdelade arbetsmarknaden. Den svenska arbetsmarknaden är till stor del uppdelad på en kvinnodominerad och en mansdominerad sektor som i flera avseenden skiljer sig från varandra. Kvinnor arbetar framförallt inom den offentliga sektorn och män inom den privata. Endast 8-9 procent av den totala arbetskraften arbetar i yrken med jämn könsfördelning. En del av den löneskillnad som finns mellan kvinnor och män kan förklaras av denna segregering.

Kvinnornas riktigt stora inträde på arbetsmarknaden sammanföll i tiden med slopandet av sambeskattningen 1970 och med den stora expansionen inom den offentliga sektorn 1970-85. Under denna period ökade antalet anställda inom den offentliga sektorn med 550 000 personer. Av dessa var 80 procent kvinnor. Inte heller lönesättningen stimulerade dem att söka sig utanför denna sfär; snarare var låglönesattningar mer frekventa inom den offentliga sektorn än inom den privata. En majoritet av de förvärsarbetande kvinnorna finns fortfarande inom den offentliga sektorn.

2.1 Stärk kvinnornas ställning på arbetsmarknaden – Bryt de offentliga monopolen och förnya den offentliga sektorn

Den sociala tjänstesektorn är i dag starkt dominerad av kvinnor. Det allt överväldigande flertalet av dem har inom sitt yrkesområde ingen möjlighet att välja arbetsgivare. Det finns bara landstinget att vända sig till om man vill arbeta i sjukvården, bara kommunen om man vill ta hand om småbarn.

Skälet är att de traditionellt kvinnliga sysselsättningarna är formaliserade och reglerade och erbjuds mer eller mindre inom monopol.

Offentliga alternativ är i dag kraftigt subventionerade med skattemedel medan enskilda alternativ ofta inte får några bidrag alls. Det innebär att t.ex. en förskollärare som vill starta ett enskilt daghem inte har praktisk möjlighet att göra det. Kvinnor som vill arbeta med vård, omsorg och utbildning har därmed heller inte möjlighet att välja mer än en arbetsgivare – den offentliga sektorn. På områden där män traditionellt är verksamma finns normalt inga liknande hinder att starta enskild verksamhet. Denna ordning är omöjlig att försvara från jämställdhetssynpunkt.

Det är ingen tillfällighet att offentliganställda kvinnor i allmänhet är lågavlönade. Det är heller ingen tillfällighet att löneskillnaderna ökar när industrin går på högvarv medan de offentliganställda får besked om nedskärningar. Effekterna av detta skymtar vi nu när bristen på bl.a. sjuksköterskor och hemvårdare utvecklar sig till en av socialpolitikens allra största problem. Det säger sig självt att den som har en alternativ arbetsmarknad står sig långt starkare än andra när lönen ska sättas, arbetsmiljö och arbetsvillkor fastställas.

Ett utslag av löneskillnaderna mellan offentlig och privat sektor är det så kallade marknadslönetillägg (MLT) som införts i den offentliga sektorn. Det har varit ett sätt för staten att konkurrera om arbetskraften. MLT har populärt döpts om till "manslönetillägg" eftersom det nästan uteslutande har givits till män. Detta har kunnat ske eftersom 81 procent av de kvinnor som arbetar inom den offentliga sektorn återfinns inom vård, omsorg och utbildning, där stat och kommun har monopol på verksamheten och således inte heller behöver betala ut några marknadslönetillägg. Därmed sitter en stor andel av alla yrkesarbetande kvinnor i Sverige fast i en låglönefälla. De har ingen möjlighet att välja arbetsgivare och har därför svårare att ställa krav på högre löner. När undersköterskor, förskollärare m.fl. väljer att lämna sitt yrke för något annat bättre betalt arbete är detta ofta ett slöseri med utbildad arbetskraft som Sverige behöver.

Att bryta de offentliga monopolen ter sig i detta perspektiv som den effektivaste åtgärden för att öka jämställdheten och minska löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Om konkurrens om arbetskraften rådde även inom områden som vård, omsorg och utbildning skulle löneutvecklingen också för de offentliganställda kvinnorna förbättras.

Men vi måste också satsa på en förnyelse av den offentliga sektorn. Det räcker inte med att erbjuda möjligheter att jobba i egen regi. Vi måste också bättre ta till vara de offentliganställdas kreativitet och skaparkraft. Den offentliga sektorn är så stor och tungrodd att den många gånger förtar kraften och arbetsglädjen hos de anställda. Inte minst flykten från vården, förskolor mm tyder på att dagens arbetskraft skyr stela och byråkratiska organisationer. Detta ställer höga krav på en förnyelse av den offentliga sektorn.

Vi tror att en förnyelse av den offentliga sektorn där de anställda ges erkänsla för sitt jobb och möjligheter att ta eget ansvar och att utvecklas och göra karriär är nödvändig för att få den stora andelen kvinnor att stanna kvar. Det är inte minst viktigt att det skapas utvecklingsmöjligheter också vid sidan

av att bli chef. Alla passar inte som chefer, men skulle ändå kunna ge mer om de successivt fick mer kvalificerade uppgifter och bättre anställningsvillkor. Duktiga lärare skall kunna avancera och ändå förbli pedagoger. Sjukskoterskor skall kunna syssla med vård och ändå göra karriär osv. Dominansen av kvinnor är stor på alla befattningar utom de beslutande. För att behålla och nyrekrytera personal är det ytterst angeläget att i konkret handling visa att kvinnor har goda möjligheter att avancera hela vägen upp. Inom stat, kommun och landsting borde regelbundna chefsutvecklingsprogram genomföras. Det är viktigt att rekryteringen till dessa program inte stannar vid dem som är heltidsarbetande. Det är slöseri att, som så ofta sker i dag, de som arbetar på deltid samt de som passerat 40-årsstreck oftast inte är intressanta för arbetsgivaren när satsningar på vidareutbildning skall göras.

I folkpartiets partimotion om förnyelse av den offentliga sektorn behandlas detta ytterligare.

2.2 Motverka traditionella yrkesval

Undersökningar visar att antalet kvinnor som bryter mönstren och söker sig till otraditionella yrken är högre än antalet män. De manliga "brytarna" är mycket få. Det har säkert flera orsaker. En viktig orsak är dock att yrken där kvinnor av tradition arbetar ofta värderas lågt. Ett intensivt arbete för att uppvärdera yrken inom framförallt vård, omsorg och utbildning är mycket viktigt för att få fler män, framförallt unga män, att vilja bryta de gängse mönstren.

Under det senaste decenniet har stora insatser gjorts för att få fler kvinnor till tekniska yrken. Dessa insatser bör fortsätta. Dessutom är det nu tid för en intensifierad kampanj som riktar sig till männen och får dem att välja områden inom vård, omsorg och utbildning.

Likaväl som man inriktar sig på att som etappmål få 20% flickor till den nya elmekaniska utbildningen bör samma målsättning kunna finnas för pojkar när det gäller t.ex. den nya vårdutbildningen. Dessa frågor utvecklas i folkpartiets kommittémotion om jämställdhet i utbildning och forskning.

2.3 Flexibla arbetstider

Vi tror att en kampanj för att påverka unga föräldrar behöver genomföras, så att inte enbart kvinnan förkortar sin arbetstid utan att både mannen och kvinnan tar något kortare arbetstid, t.ex. två timmar var, istället för att en tar fyra timmar kortare tid, när småbarnens omsorg kräver det. Det leder inte bara till en bättre fördelning av ansvaret för barnen utan också en jämnare fördelning av löner och sociala förmåner.

Under de senaste årtiondena har då och då krav på sex timmars arbetsdag framförts.

Vi anser att det i dagens läge är bättre att arbeta för mer flexibla arbetstider. Arbetsdagens eller arbetstidens längd behöver inte regleras mer genom politiska beslut.

Enligt folkpartiets uppfattning bör stat, landsting och kommun gå i spetsen för att genomföra en mer flexibel arbetsorganisation och mer flexibla arbetstider som ger individer, både med och utan små barn, större

möjligheter till individuell anpassning av arbetstidens omfattning och förläggning. Vi förutsätter att arbetstidsutredningen ger förslag till hur stat och kommun kan bryta den nuvarande stelbenta arbetstidsförläggningen.

Mot. 1988/89
A804

2.4 Deltid

I dag har kvinnor och män samma utbildningsmöjligheter, de går i skola lika länge och bedriver högre studier i ungefär samma omfattning. Likväl uppvisar arbetsmarknaden stora skillnader mellan könen. Den mest iögonfallande skillnaden är kanske att en så stor grupp kvinnor har deltidsarbete. Över hälften av alla kvinnor i arbetslivet arbetar deltid.

En viktig orsak är naturligtvis att många kvinnor stannar hemma i samband med barns födelse för att några år senare återgå till förvärvsarbetet, oftast på deltid och ofta på udda tider för att passa ihop familje- och arbetsliv. För många kvinnor blir priset att få tiden att räcka till inte bara en lag inkomst utan också sämre sjukpenning, lägre pension och mycket små möjligheter till vidareutveckling i arbetslivet.

Problemet är att många kvinnor som i dag arbetar deltid önskar heltid, men kan inte få det därför att arbetet organiserats för deltidarbete.

Många arbetsgivare, inte minst stat och kommun, har funnit det lönsamt att inrätta deltidstjänster. Det har i sin tur lett till deltidarbetslöshet. Arbetsgivaren sparar pengar men ofta måste samhället gå ut och betala arbetslöshetsstöd, socialbidrag osv. Detta är olyckligt och i direkt strid med jämställdhetssträvandena, speciellt som det är framförallt unga kvinnor som drabbas av ofrivillig deltid. Vi förutsätter att arbetstidskommittén grundligt behandlar frågorna. Bristen på arbetskraft kommer också att tvinga fram heltidstjänster.

De 60 milj. kr. regeringen har avsatt för åtgärder mot ofrivillig deltidarbetslöshet har endast utnyttjats till hälften. Detta är anmärkningsvärt. Regeringen bör snarast intensifiera arbetet för att motverka den ofrivilliga deltidarbetslösheten.

2.5 Statens roll som föregångare

Eftersom många kvinnor förvärvsarbetar inom den offentliga sektorn, har såväl politiker som offentliga arbetsgivare ett speciellt ansvar för kvinnors arbetsvillkor. En politisk huvuduppgift inför 90-talet är den offentliga sektorns förnyelse. Det är viktigt att politiker och andra beslutsfattare i detta arbete särskilt uppmärksammar jämställdhetsaspekten.

Den bristande jämställdheten på arbetsmarknaden kan till stor del föras tillbaka på det förhållandet att det är mannen som är normen. Kvinnor föder barn under den tidigare delen av sitt liv, oftast före 40 års ålder, medan männen kan bli fäder när som helst under sin förvärvsarbetsperiod. Det är också oftast före 40 års ålder karriärstegen är viktig. Att vara borta från sitt arbete för att vårda barn under denna period kan hindra många kvinnor från att avancera. I folkpartiets partimotion 1987/88:A801 redovisade vi en engelsk satsning i det privata näringslivet på s.k. förvärvsavgbrotsplaner. Tanken är att den som är hemma under något år skall ha en systematisk kontakt med sin

arbetsplats och yrkesuppgift. Det skall underlätta en återgång och motverka att tiden rusar ifrån en i yrkeslivet bara för att man under en period väljer att ge barnen extra tid. En liknande form av individuella planer för de föräldrar som väljer att stanna hemma och vårda barn bör uppmuntras av staten som arbetsgivare. Överhuvudtaget gäller att inställningen till föräldraledighet måste förändras. Vi behöver bryta de mentala vanemönstren och underlätta möjligheterna till ledighet under vissa perioder i livet. Det måste bli naturligt att planera för föräldraledighet - även på högre nivåer.

2.6 Kvinnliga chefer

Enligt Statistiska Centralbyrån är ungefär en tredjedel av alla chefer i Sverige kvinnor. Bland högre chefer är representationen avsevärt sämre än på lägre nivåer, och den privata sektorn har betydligt färre kvinnliga chefer än den offentliga. Vid internationella jämförelser är det påfallande att Sverige trots en mycket hög andel kvinnor i förvärvsarbete har en mycket låg andel kvinnor i chefsbefattningar.

Enligt folkpartiet är det självklart att chefer skall rekryteras bland både kvinnor och män. I dag har en duktig kvinna betydligt svårare än en duktig man att bli befördrad, vilket innebär att kvinnors kunskap, kreativitet och vilja att ta ansvar ännu inte utnyttjas till fullo.

Staten borde här vara föregångare. Särskilt viktigt är det, att regeringen själv föregår med gott exempel. Det är därför beklagligt att regeringen inte själv lever upp till de krav man ställer på sin omgivning. Bara 2 av de 23 statssekreterarna är kvinnor. Industridepartementet har en enda kvinnlig chefstjänsteman, och kan på intet sätt utgöra ett föredöme för den privata industrin, där jämställdhetsarbetet går mycket långsamt. Mönstret går igen i flera av regeringens fackdepartement.

Tidsbestämda mål för en jämnare fördelning av kvinnor och män på statliga chefstjänster är nödvändiga, liksom att jämställdhetsfrågor ingår som en naturlig del av all chefsutbildning.

2.7 Arbetsvärdering

Löneskillnaderna mellan kvinnor och män har under en följd av år minskat. Under 80-talet har dock en tendens till ökade löneskillnader mellan kvinnor och män kunnat skönjas. 1973 var kvinnors genomsnittslön 71,5 procent av mäns. Tio år senare var den 81,5 procent. Men två år senare, 1985, hade kvinnors genomsnittslön sjunkit till 78,1 procent. Ett skäl är att den könssegregerade arbetsmarknaden befrämjar en bestående löneolikhet mellan kvinnor och män. Detta är något som i framtiden åter kan komma att öka löneskillnaderna mellan kvinnor och män. För att minska löneskillnaderna krävs insatser av olika slag. Folkpartiet anser att JÄMFÖ bör prioritera forskningen om löner och löneutveckling i ett jämställdhetsperspektiv.

Vem som tjänar vad och varför påverkas framförallt av tillgång och efterfrågan i produktionen och av efterfrågan på arbetskraft. Men lönernas storlek för olika arbetsuppgifter styrs också av värderingar. De s.k. kvinnojobben måste uppvärderas. Kraven för olika befattningar jämförs med varandra och framförallt görs bedömningar av vilka arbetsuppgifter som

anses vara de viktiga. Sådana värderingar kan i många fall vara otydliga. Tydliga blir de dock vid en systematisk arbetsvärdering. Ett sådant system har i Sverige uteslutande använts inom den privata sektorn, där framförallt männen finns. Folkpartiet anser att ett arbetsvärderingssystem inom de kvinnodominerade yrkena inom den offentliga sektorn skulle arbetas fram. Det skulle möjliggöra en användning av arbetsvärderingen som ett mått på vad som är likvärdiga arbetsuppgifter.

Därtill är det viktigt att undersöka vilka värderingar dessa system innehåller och hur de används i praktiken. Detta kan i framtiden bli viktigt vid t.ex. rättegångar i arbetsdomstolen där arbetsvärderingssystem skulle kunna användas som mått på vad som är likvärdiga arbetsuppgifter i jämställdhetslagens mening. Det skulle också kunna användas i arbetet för att uppvärdera kvinnodominerade yrken.

2.8 Stöd för kvinnligt företagande

Kvinnor som företagare arbetar ofta på en marknad med hårdare konkurrens och därmed pressad lönsamhet. Genomsnittligt drabbas de därför värre än manliga företagare av statliga åtgärder som prisstopp och höjda arbetsgivaravgifter.

Trots detta är det fler kvinnor än män som etablerar sig som företagare. Under den senaste tioårsperioden har många fler kvinnor än män startat enskilda bolag. Påfallande många kvinnor är i åldern 50-60 år när de startar eget. I glesbygd där utbudet av arbetstillfällen är otillräckligt etablerar de sig ofta för att skapa egna försörjningsmöjligheter. Det dominerande motivet är emellertid för kvinnor precis som för män "friheten" – de vill utveckla sig själva och en affärsidé.

Kvinnornas företag finns främst inom den arbetsintensiva tjänstesektorn, där höjda arbetsgivaravgifter omedelbart medför minskade vinster. De finns inom konkurrensutsatta branscher, särskilt detaljhandeln, som drabbas särskilt hårt av statliga regleringsåtgärder av typ prisstopp och prisreglering.

Kvinnliga företagare är enligt genomförda undersökningar mer av pionjärer än män. De experimenterar, har lättare att byta bransch, kommer igen efter ett misslyckande och är mindre prestigebundna. Framförallt är de föregångare inom nya områden.

Eftersom utvecklingsfonderna huvudsakligen endast vänder sig till dem som vill starta företag inom tillverkning, där antalet kvinnor är litet, är kvinnor ofta i praktiken uteslutna från möjligheter till stöd från utvecklingsfonderna. Vi anser därför att utvecklingsfondernas målgrupper även skall omfatta tjänstesektorn. Därtill anser vi att en del av utvecklingsfondernas resurser skulle kunna öronmärkas för att stödja kvinnligt företagande. Vi föreslår nu att 2,5 milj.kr., d.v.s. 100 000 kr. till varje regional utvecklingsfond, avsätts för utökad rådgivning och utbildning m.m. som riktar sig till kvinnliga företagare, framförallt inom den tjänstproducerande sektorn.

Många kvinnor som tillsammans med sin make arbetar i deras gemensamma familjeföretag drabbas i dag av den s.k. 400-timmarsregeln. Det är en bestämmelse som i praktiken innebär att vi fortfarande har sambeskattnings när en make är medhjälpare i den andra makens verksamhet. För att

medhjälparen. oftast kvinnan, själv skall få skatta för sin inkomst krävs att hon har arbetat minst 400 timmar i företaget, d.v.s. ca 25 procent av en normal heltid. Om hennes arbetsinsats understiger 400 timmar anses hon inte ha någon egen inkomst från förvärsarbetet. Regeln påverkar dessutom bl.a. den framtida pensionen för kvinnan, vilket gör den dubbelt orättvis.

Folkpartiet anser att 400-timmarsregeln är oacceptabel från såväl rättvisesom jämställdhetssynpunkt. Den bör således avskaffas.

2.9 Kvinnors arbetsmiljö

I den debatt som i dag kommit igång om arbetsmiljöernas beskaffenhet är det viktigt att kvinnornas arbetsmiljöer särskilt uppmärksammas. Det är uppenbart att förhållandena inom den offentliga sektorn – där kvinnors arbetsplatser i hög utsträckning återfinns – på ett helt annat sätt än tidigare måste lyftas fram i arbetsmiljödebatten. Så t.ex. visar statistiken när det gäller kvinnors högriskyrken ifråga om belastningsolyckor att det är sjukvårdsbiträden, hemvårdare och badpersonal som kommer i topp. Det är bland kvinnor under 25 år som belastningsolyckorna ökar mest. Sedan 1979 har belastningsolyckorna i hushållsarbete ökad med 173%. Inom hälso- och sjukvård har olyckorna blivit 70% fler. Lyft är orsak till mer än hälften av olyckorna för kvinnor. Den nytillsatta arbetsmiljökommissionen bör snarast återkomma med förslag i dessa frågor.

Det är inte osannolikt att en stor del av problemen inom den offentliga sektorn har sin grund i psykosociala arbetsmiljöproblem vid sidan om sådant som ergonomiska risker. Under 80-talet har en lång rad larmrapporter lagts fram som visar på upplevelser av psykisk press, bristande uppskattning för utfört arbete och känslor av bristande påverkansmöjligheter över den egna arbetssituationen inom den offentliga sektorn. I folkpartiets motion om den offentliga sektorn föreslås en rad åtgärder i syfte att öka arbetstagarnas inflytande, engagemang och möjligheter till personlig utveckling inom den offentliga sektorn.

Det är viktigt att särskilt intresse fästs vid de gravida kvinnornas situation. Det är angeläget att dessa ges ett bättre skydd i arbetsmiljöer som är eller kan vara skadliga för fostret. I folkpartiets motion om arbetsmiljön föreslås att kvinnor skall ges rätt till omplacering under graviditeten. Kan omplacering inte verkställas bör rätten till utbyggd havandeskapsspänning omedelbart inträda.

2.10 Avskaffa sambeskattning av förmögenhet

Det är nu länge sedan sambeskattningen av förvärsinkomster upphävdes och därmed ett viktigt steg togs på väg mot jämställdheten. Principen om att var och en av två äkta makar är en självständig individ är viktig och bör behandlas därefter skattemässigt. Fortfarande är särbeskattning inte helt genomförd. Förmögenhetsskatt beräknas på makars och i förekommande fall barns gemensamma förmögenhet, trots att inkomster av samma förmögenhet särbeskattas. De merinkomster staten möjligen får in genom sambeskattningen av förmögenhet är helt försumbara. Sambeskattningen bör därför snarast avskaffas.

3.1 Jämställdhetslagen

Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet, som infördes under de borgerliga regeringsåren efter förslag från folkpartiet, är ett viktigt instrument i arbetet att motverka könsdiskriminering och främja jämställdhet på arbetsplatserna. Efter att folkpartiet begärt en parlamentarisk utredning om hur lagen kan stärkas tillsatte regeringen en särskild utredare med uppdrag att utvärdera jämställdhetslagen. Vi beklagar att regeringen inte delade vår uppfattning om värdet av en parlamentarisk utredning. Vi finner det också märkligt att den referensgrupp som är knuten till utredningen i januari 1989 ännu inte sammankallats.

Vi vill här erinra om folkpartiets synpunkter på vad den pågående utredningen bör beakta för frågor. Jämställdhetslagen ger den person som missgynnats på grund av kön rätt till ideellt skadestånd. Däremot får hon eller han inte rätt till det tvisten egentligen gäller, nämligen tjänsten. Det är med andra ord billigt för en arbetsgivare att bryta mot jämställdhetslagen. På den statliga arbetsmarknaden är denna fråga delvis löst genom besvärsmått. Så är också fallet i vissa kommuner. För större delen av arbetsmarknaden är detta problem emellertid olöst.

En annan begränsning i lagstiftningen är att JämO i dag inte har några möjligheter att bevaka kravet på aktiva åtgärder för jämställdhet på de delar av arbetsmarknaden där jämställdhetsavtal gäller.

JämO:s undersökning om sexuella trakasserier på arbetsplatserna visar att det på åtskilliga håll råder allvarliga missförhållanden. Skyddet mot sexuella trakasserier bör därför ses över.

En annan utredning av JämO har visat att trakasserier i stor utsträckning förekommer mot de personer som gjort anmälan i enlighet med jämställdhetslagen. Ett lagligt skydd mot dessa trakasserier måste skapas.

En annan fråga är varför det inte anses som könsdiskriminerande då den förbigångna endast har ett litet försteg eller de inblandade är likvärdiga, även om arbetsgivaren gett uttryck för att könstillhörighet är av betydelse.

Arbetsdomstolen har i sin tillämpning sänkt kraven på arbetsgivarens motbevisning och gjort det närmast nödvändigt för arbetstagar sidan att föra bevisning om ett könsdiskriminerande syfte hos arbetsgivaren. Frågan är om detta har varit lagstiftarens mening. (Ex på detta ges i AD 1986 nr 103, 1987 nr 1, 35 och 83).

Paragrafen 5a i jämställdhetslagen handlar om rätten att på begäran få en skriftlig uppgift av arbetsgivaren om arten och omfattningen av meriter beträffande den av motsatt kön som fått arbetet eller utbildningsplatsen. En sanktionsregel till detta stadgande saknas. Detta innebär att en arbetsgivare kan vägra fullgöra sin skyldighet enligt 5§a utan risk för påföljd.

Lagen anvisar en metod för jämförelse i syfte att åtgärda lönediskriminering som troligen över huvud taget inte kommit till användning: den om lika lön för likvärdigt arbete. Den förutsätter att man har tillgång till en "överenskommen arbetsvärdering". Det finns i dag mycket få arbetsvärde-

ringssystem i Sverige och de saknas helt på privata tjänstemannasidan och i kommunala och statliga sektorn.

Trots uppmaningar har bl.a. arbetsmarknadens parter inte visat sig beredda att föreslå ledamöter och ersättare av båda könen till arbetsdomstolen. Det är därför uppenbart att det inte räcker med vädjanden till arbetsmarknadens parter. Folkpartiet anser att både kvinnor och män skall tjänstgöra när mål rörande jämställdhetslagen behandlas i arbetsdomstolen. Även tingsrätterna bör vara sammansatta av både män och kvinnor när könsdiskriminering behandlas.

3.2 Utveckling

Om man sitter centralt placerad och arbetar heltid med jämställdhetsfrågor går det att skaffa sig överblick över vad som händer på detta område. Men för alla dem som skall driva jämställdhetsfrågor på regional och lokal nivå i myndigheter, företag, kommuner etc. är det mycket svårt. Det gäller t.ex. att få tillgång till resultaten av olika jämställdhetsprojekt, få tag på bra föreläsare, kursledare, information om pågående forskning, kurser, filmer, faktaunderlag för artiklar etc. JämO är en liten och hårt belastad myndighet med en central roll i jämställdhetsarbetet. JämO är tillgänglig för alla och har ett ständigt växande krav på sig att informera allmänheten. Men myndigheten saknar i dag tillräckliga personella och ekonomiska resurser. Vi föreslår en uppräknig av JämO:s anslag med 2 milj. kr. Dessa pengar skall användas till ytterligare en handläggartjänst för att få möjlighet att bedriva en förstärkt utåtriktad verksamhet och service mot allmänheten samt för att ge ökade möjligheter att följa upp jämställdhetslagens krav på aktiva åtgärder för jämställdhet.

Folkpartiet har alltsedan avskaffandet av den parlamentariska jämställdhetskommittén ansett att den borde återskapas.

Det är inte jämställdhet som kostar pengar utan bristen på jämställdhet – att inte ta vara på alla människors kunskaper, möjligheter och erfarenheter på bästa sätt är resursslöseri. Det är lätt att bortse från att jämställdheten påverkas av hela den institutionella ram som omger oss och som i mycket styrs av olika statliga åtgärder med andra syften än jämställdhet.

I dag sker ingen kontinuerlig uppföljning av jämställdhetens utveckling. Inte heller sammankopplas jämställdheten särskilt ofta med den ekonomiska politiken.

Utredningar som kan väntas ha direkta effekter på jämställdheten, bör åläggas att redovisa dessa.

Konsekvenserna av den ekonomiska utvecklingen och ekonomisk-politiska åtgärder för jämställdheten bör kontinuerligt utvärderas. För att knytas till ett sammanhang som redovisar resultat av och förslag till ekonomisk-politiska åtgärder bör detta lämpligen ske i samband med långtidsutredningarna.

3.3 Kvinnorepresentation

Mot. 1988:89
A804

Att åstadkomma en ökad kvinnorepresentation i såväl utredningar som beslutande organ är en central uppgift i jämställdhetsarbetet.

Det är bra att regeringen nu har satt upp tidsbestämda mål för hur kvinnorepresentationen bör öka. Folkpartiet har tidigare föreslagit ett sådant system och har också egna goda erfarenheter av det. I folkpartiets riksdagsgrupp finns nu 43% kvinnor mot 38% i genomsnitt för övriga partier.

Det är väsentligt att regeringen själv föregår med gott exempel. Vi föreslår därför att regeringen skall göra ytterligare insatser för att höja andelen kvinnor på de poster, särskilt i statliga styrelser och kommittéer, som regeringen rekryterar på egen hand – utan förslag från nominerande organisationer. Vi anser t.ex. inte att regeringens målsättning att ingen styrelse skall vara enkönad efter 1988 är tillräcklig utan kräver att regeringen också här sätter upp ett mer ambitiöst mål.

Dessutom bör samtliga departement varje år i samband med budgetpropositionen avge en rapport om jämställdhetsarbetet inom respektive departements ansvarsområde och en plan för framtiden med förslag till konkreta åtgärder om hur jämställdheten ska stärkas.

Det bör noteras att arbetsmarknadens parter, särskilt arbetsgivarorganisationerna, i mycket liten utsträckning nominerar kvinnor till poster i myndighetsstyrelserna. Men i statsförvaltningen, likaväl som i kommittéväsendet, är det anmärkningsvärt att även den grupp som representerar staten domineras av män i högre utsträckning än t.ex. gruppen partiföreträdare.

Vi tror att öppna och synliga rekryteringsvägar är viktiga för kvinnors inflytande. Inte minst syns detta vid en jämförelse mellan kvinnornas andel i de direktvalda parlamentariska församlingarna, där de ligger över 30 procent, med andelen i de indirekt valda organen – nämnder, styrelser och kommittéer – där kvinnoandelen ofta halveras.

Riksdagen har beslutat om att särskilda pengar skall utgå för projekt som skall leda till en ökad kvinnorepresentation. Vid det senaste ansökningstillfället november 1988 inkom ansökningar från ett nittiotal olika organisationer. Många organisationer hade lagt ner ett stort arbete på sina förslag till projekt och slående många noterade att det var första gången man funderade på att ge sig in i ett jämställdhetsprojekt. Bland ansökningarna fanns såväl politiska och fackliga som idrottsliga och kulturella organisationer. De sammanlagda ansökningarna belöpte sig på över 22 milj.kr. och de projektmedel som stod till buds var 3 milj.kr. Nu föreslår regeringen 3 milj.kr. också för kommande budgetår vilket naturligtvis kommer att visa sig vara helt otillräckligt även för nästa år. Folkpartiet föreslår en fördubbling av anslaget till 6 milj. kr.

I både arbetstagar- och arbetsgivarorganisationerna finns en försvinnande liten del kvinnor i organisationshierarkin. Ju längre upp i pyramiden desto färre kvinnor finner vi. Det är därför också viktigt att genom opinionsbildning påverka dessa organisationer och deras medlemmar att ta sitt ansvar och aktivt verka för att en ökad andel kvinnor engagerar sig. Det gäller bl.a. att sprida uppdragen så att fler kan engageras och att tiden för fackligt arbete är

så anpassad att de som har ansvar för barn och hem kan kombinera detta med förtroendeuppdrag.

Sverige bör också verka för en ökad rekrytering av kvinnor till toppbefattningar inom FN:s olika organ och på dess styrelseplatser och i expertgrupper. En handlingsplan för detta bör utarbetas och drivas i bl.a. FN-organisationen.

Folkpartiets jämställdhetspolitik behandlas också i två andra motioner om utbildning och forskningsamt kvinnors hälsoproblem. Vi hänvisar till dessa.

Hemställen

Med hänvisning till ovanstående hemställs

[att riksdagen begär förslag hos regeringen om förlängning av mäns fristående rätt till ersättning i samband med barns födelse från tio till tretton dagar.¹⁾

1. att riksdagen hos regeringen begär att Arbetsgivarverket får i uppdrag att ta erforderliga initiativ i syfte att stödja och uppmuntra jämställdhet bland män i enlighet med vad som anförs i motionen.

[att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad som i motionen anförts om samlevnadsfrågor i den militära befälsutbildningen.²⁾

[att riksdagen begär förslag hos regeringen om att införa faderskapspresumtion för män som är stadigvarande boende hos barnets mor.³⁾

[att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad som i motionen anförts om ändrade regler vid separationer.³⁾

2. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad som i motionen anförts om de offentliga monopolerna.

3. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad som i motionen anförts beträffande valfrihet och flexibilitet i fråga om arbetstider,

4. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad som i motionen anförts om den ofrivilliga deltidslösheten.

5. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad som i motionen anförts om statens möjligheter att som arbetsgivare upprätta s.k. förvärvsavbrottsplaner för småbarnsföräldrar.

6. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad som i motionen anförts om behovet av att staten som arbetsgivare upprättar tidsbestämda mål för en jämnare fördelning av kvinnor och män på statliga cheftjänster.

7. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad som i motionen anförts om uppvärdering av kvinnors arbete.

[att riksdagen till utvecklingsfonderna anslår 2,5 miljoner kr för att stödja kvinnligt företagande enligt vad som anförs i motionen.⁴⁾

[att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad som i motionen anförts om ändring av regler för bidrag och radgivning vid de regionala utvecklingsfonderna.⁴⁾

[att riksdagen hos regeringen begär förslag om att avskaffa 400-timmarsregeln i företags.⁵⁾

8. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad som i motionen anförts om kvinnors arbetsmiljö.

[att riksdagen hos regeringen begär förslag om att avskaffa sambeskattningen av förmögenhet.⁵]

9. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad som i motionen anförts om synpunkterna till utredningen av jämställdhetslagen,

10. att riksdagen till JämO anslår ytterligare 2 milj. kr. utöver vad regeringen föreslagit,

11. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad som i motionen anförts om jämställdhetsarbetet,

12. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad som i motionen anförts om att analysera konsekvenserna för jämställdhet i vissa utredningar,

13. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad som i motionen anförts om behovet av ytterligare åtgärder för att öka andelen kvinnor på de poster i statliga organ och kommittéer som rekryterar på egen hand,

14. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad som i motionen anförts om jämställdhetsplaner och jämställdhetsrapporter från varje departement,

15. att riksdagen beslutar anslå 3 milj.kr. till projektmedel för ökad kvinnorepresentation utöver vad regeringen föreslagit,

[att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad som i motionen anförts om ökad rekrytering av kvinnor till toppbefattningar inom FN⁶].

Stockholm den 20 januari 1989

Bengt Westerberg (fp)

Ingemar Eliasson (fp)

Karin Ahrland (fp)

Charlotte Branting (fp)

Sigge Godin (fp)

Ingela Mårtensson (fp)

Jan-Erik Wikström (fp)

Kerstin Ekman (fp)

Karl-Göran Biörsmark (fp)

Birgit Friggebo(fp)

Elver Jonsson (fp)

Anne Wibble (fp)

Håkan Holmberg (fp)

¹ 1988/89:Sf308

² 1988/89:Fö420

³ 1988/89:L408

⁴ 1988/89:N281

⁵ 1988/89:Sk388

⁶ 1988/89:U305

