

Arbetsmarknadsutskottets betänkande

1983/84:6

om jämställdhetsfrågor

I betänkandet behandlas fem motioner om jämställdhet mellan kvinnor och män som har väckts under allmänna motionstiden 1983.

Sammanfattning

Utskottet tar först upp motion 519 av Thorbjörn Fälldin m. fl. (c) i vilken yrkas att den som avstått från förvärvsarbete för vård av barn skall få tillgodoräkna sig denna tid som merit vid anställning. Utskottet avstyrker förslaget med hänvisning till bl. a. att regler av detta slag redan finns på det statliga området.

Förslag om ändringar i jämställdhetslagen framförs av Ola Ullsten m. fl. (fp) i motion 683. Det gäller rätten att ta del av medsökandes ansökningshandlingar på det privata området, preskriptionstiden för brott mot lagen och sammansättningen av arbetsdomstolen. Liknande förslag har framförts av jämställdhetsombudsmannen i en skrivelse till regeringen. Utskottet avstyrker motionens förslag i avvaktan på regeringens beredning av denna skrivelse. I samma motion föreslås också att statsmakterna skall initiera överläggningar med större arbetsgivare om ökad chefsrekrytering av kvinnor. Utskottet är positivt till målsättningen men avstyrker motionen med hänvisning till att jämställdhetsombudsmannen enligt gällande regler redan nu kan ta sådana initiativ.

Utskottet avstyrker även ett yrkande i motion 1111 av Karin Andersson m. fl. (c) om fler kvinnor i styrelserna för statliga företag och myndigheter liksom i statliga kommittéer. Utskottet hänvisar till gällande regler och praxis på detta område som syftar till en jämnare könsfördelning.

Pär Granstedt m. fl. (c) begär i motion 2057 olika åtgärder till förmån för männens jämställdhet samt att regeringen lämnar en samlad redovisning av jämställdhetsarbetet för män för 1983/84 års riksdag. Utskottet hänvisar till det breda arbete som pågår för ökad jämställdhet mellan kvinnor och män, av vilket en del är direkt inriktat på mannens roll, och avstyrker därmed motionen.

Till slut tar utskottet upp två yrkanden som berör den nedlagda jämställdhetskommittén. Görel Bohlin (m) och Ann-Cathrine Haglund (m) begär i motion 2052 att en parlamentarisk jämställdhetskommitté återinförs. Motionen avstyrks med hänvisning till det parlamentariska inslaget i jämställdhetsrådet och den nyinrättade delegationen för jämställdhetsforskning. Utskottet avstyrker även ett krav i motion 1111 om att jämställdhetskommitténs opinionsbildande uppgifter skall övertas av bl. a. jämställdhetsombudsman-

nen och forskningsdelegationen. Utskottet förutsätter att detta ligger i den nya organisationen för jämställdhetsfrågor.

Till betänkandet har fogats följande reservationer:

1. Vårdarbete i hemmet som merit vid anställning (c).
2. Jämställdhetslagen (m-motiveringen).
3. Kvinnor i statliga kommittéer (m-motiveringen).
4. En parlamentariskt sammansatt jämställdhetskommitté (c + fp-motiveringen).
5. En parlamentariskt sammansatt jämställdhetskommitté (m-motiveringen).
6. Opinionsbildningen på jämställdhetsområdet (c + fp).

Motionsyrkandena

1982/83:519 av Thorbjörn Fälldin m. fl. (c)

I motionen yrkas att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad som anförts om meritvärdering av vård av små barn i hemmet.

Motiveringen till yrkandet återfinns i motion 1982/83:517.

1982/83:683 av Ola Ullsten m. fl. (fp)

I motionen yrkas bl. a. att riksdagen

2. hos regeringen begär förslag om ändringar i jämställdhetslagen i enlighet med vad som anförts i motionen,
3. beslutar ge regeringen till känna vad i motionen anförts
 - a) dels om åtgärder för att öka antalet kvinnliga chefer såväl inom den offentliga förvaltningen som i de största företagen,
 - b) dels om överläggningar med de statliga affärsverken för ökad andel kvinnor i verkens verkställande ledning,
 - c) dels om en kampanj i syfte att stimulera papporna att utnyttja föräldraförsäkringen.

Yrkande 1 behandlas i AU 1982/83:20 och 3 e i UbU 1982/83:17. Yrkande 3 d kommer att behandlas av socialförsäkringsutskottet under hösten 1983.

1982/83:1111 av Karin Andersson m. fl. (c)

I motionen yrkas bl. a. att riksdagen

2. beslutar att som sin mening ge regeringen till känna vad som i motionen anförts om kvinnorepresentation i statliga styrelser och kommittéer,
3. beslutar att som sin mening ge regeringen till känna vad som i motionen anförts om opinionsbildning.

Yrkande 1 behandlas i AU 1982/83:20. Yrkande 4 behandlas av socialförsäkringsutskottet.

1982/83:2052 av Görel Bohlin (m) och Ann-Cathrine Haglund (m)

I motionen yrkas att riksdagen hos regeringen begär återinförande av en parlamentariskt sammansatt jämställdhetskommitté med företrädare för alla

i riksdagen representerade partiet och med uppgift att på olika sätt verka för att öka jämställdheten mellan män och kvinnor i samhället.

1982/83:2057 av Pär Granstedt m. fl. (c)

I motionen yrkas att riksdagen

1. beslutar att som sin mening ge regeringen till känna vad som i motionen anförts om åtgärder till förmån för männen inom jämställdhetsarbetet vad avser förskolan, skolan, arbetslivet och de äldres situation.

2. beslutar att hos regeringen begära att en samlad redovisning av jämställdhetsarbetet för män presenteras för 1983/84 års riksdag.

Vårdarbete i hemmet som merit vid anställning

Motionen

Thorbjörn Fälldin m. fl. (c) framhåller i motion 519 att vård av små barn bör värderas på samma sätt som annan yrkesverksamhet. Med denna utgångspunkt föreslår motionärerna att den som avstått från förvärsarbete för att vårda egna barn skall få tillgodoräkna sig denna tid som merit vid anställning. Vården skall avse barn under tre år.

Gällande regler

Enligt en särskild förordning (1978:61) får tid för föräldraledighet i vissa fall tillgodoräknas vid tillsättning av statligt reglerad tjänst. Det gäller i de fall då den som söker tjänsten haft föräldraledigt från sådan anställning som vid tillsättningen beaktas i förtjänsthänseende. Om ledigheten omfattar hela arbetstiden räknas den ledighet som infaller efter det att barnet har uppnått 18 månaders ålder till godo endast med hälften.

Utredningar

Vårdarbetets meritvärde vid anställning har under senare tid tagits upp av två utredningar. Jämställdhetskommittén har i sitt betänkande (SOU 1982:18) Förvärsarbete och föräldraskap föreslagit att vård av barn skall räknas som merit vid statlig anställning även i vissa andra fall än som angetts ovan. Det gäller för nyutträdande arbetskraft vid vård av barn under tre år samt för förälder som uppbär föräldrapenning i samband med barns födelse. I det senare fallet skall ledigheten enligt förslaget motsvara minst fyra månaders heltidsarbete. Betänkandet har remissbehandlats.

Meritutredningen föreslår i sitt betänkande (Ds C 1983:16) Meritvärderingen vid statliga tjänstetillsättningar m. m. att vård av barn skall tillgodräknas som förtjänst oavsett om vårdnadsarbetet utförts före eller efter inträdet på arbetsmarknaden och oberoende av om det utförts vid tjänstledighet från offentlig eller privat anställning. Den begränsningen föreslås dock gälla att

högst två år får tillgodoräknas. För att undvika komplicerade tolknings- och bevisfrågor anser utredaren att förtjänst får tillgodoräknas för vård av barn antingen vid hel ledighet från statlig eller annan anställning eller för vård utan samband med anställning. Den som t. ex. innehar en privat tjänst och vårdar barn vid partiell ledighet får därigenom inte tillgodoräkna sig förtjänstmerit. Erfarenhet från den privata anställningen och/eller vården av barn kan i stället enligt utredningen beaktas i skicklighetsbedömningen.

Tidigare riksdagsbehandling

Riksdagen tog hösten 1982 ställning till en motion med förslag att vård av barn i hemmet skall få tillgodoräknas som merit vid anställning och befordran i statlig tjänst. Motionen avstyrktes av utskottet (AU 1982/83:10) med hänvisning till dels gällande regler i förordningen (1978:61) om tillgodoräkande av tid för föräldraledighet vid tillsättning av statligt reglerad tjänst, dels det av jämställdhetskommittén just redovisade utredningsarbetet. Riksdagen följde utskottets förslag.

Jämställdhetslagen m. m.

Motionen

Ola Ullsten m. fl. (fp) föreslår i motion 683 vissa ändringar i lagen om jämställdhet. Personer som söker en privat tjänst och som misstänker att de missgynnats vid tillsättning har i dag ingen rätt att ta del av de medsökandes ansökningshandlingar. Motionärerna föreslår att jämställdhetslagen skall kompletteras med en regel som ger sådan möjlighet. Regeln bör emellertid begränsas till att gälla endast den person som slutligen fick platsen. De medsökande bör enligt motionen inte ha någon ovillkorlig rätt att läsa betyg och liknande handlingar. Men de skall ha rätt till att på begäran få en skriftlig redogörelse över den anställdes utbildning, tidigare anställningar, arbetsuppgifternas innehåll osv.

Motionärerna anser också att anmälningstiden för brott mot lagen är för kort. Den praktiska tillämpningen av lagen sägs ha visat att den nuvarande tiden om sex månader i diskrimineringsmål i en del fall är otillräcklig. I motionen föreslås därför att tidsfristen mellan diskrimineringen och instämningen till domstol bör förlängas.

I motionen sägs slutligen att lagen bör kompletteras med en bestämmelse om att både kvinnor och män måste tjänstgöra i arbetsdomstolen då mål som rör jämställdhetslagen behandlas.

Gällande regler

Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män innehåller två huvudavsnitt, ett om förbud mot könsdiskriminering och ett om skyldighet för arbetsgivare att vidta aktiva åtgärder för att främja jämställdhet på arbetsplatserna. I lagen finns dessutom bestämmelser om en jämställdhetsombudsman och om en jämställdhetsnämnd samt regler av processuell natur för rättegången i diskrimineringstvister m. m.

I lagen anges att en arbetsgivare inte får missgynna en arbetstagar på grund av hans eller hennes kön. Detta gäller vid t. ex. anställning, befordran, utbildning, permittering och uppsägning. Sker sådant missgynnande skall arbetsgivaren betala skadestånd till den eller dem som missgynnats för den kränkning eller förlust som har uppstått.

Talan i ett diskrimineringsmål kan väckas av en enskild arbetstagar eller arbetssökande samt av en facklig organisation eller av jämställdhetsombudsmannen. Gäller tvisten ett kollektivavtal eller har den uppstått mellan parter som är bundna av kollektivavtal har arbetstagarens eller den arbetssökandes organisation rätt att väcka och utföra talan för sin medlem. I dessa fall är arbetsdomstolen första och enda domstolsinstans. Vill organisationen inte utnyttja sin rätt får den enskilde arbetstagaren eller medlemmen själv göra det. I dessa fall är tingsrätten första instans, vars domslut kan överklagas i arbetsdomstolen. En enskild arbetstagar eller arbetssökande kan i ett diskrimineringsärende vid behov få hjälp av jämställdhetsombudsmannen med att väcka och föra talan inför domstol. Detta bör dock endast ske när det är av betydelse för rättstillämpningen. En ytterligare förutsättning är att den klagande inte fått stöd av sin fackliga organisation.

En rättegång om överträdelse av diskrimineringsförbudet skall liksom andra arbetstvister i princip föregås av fackliga tvisteförhandlingar, där sådana kan komma i fråga enligt avtalad förhandlingsordning eller enligt medbestämmandelagens bestämmelser om tvisteförhandlingar. Sådan facklig förhandlingsrätt gäller även arbetssökande.

Bestämmelser om preskription av talan i diskrimineringstvister finns i lagens 14 §. I enlighet härmed får sådan skadeståndstalan som kan hänföras till diskriminering vid anställning, befordran eller vid utbildning för befordran inte väckas senare än sex månader efter missgynnandet. Denna preskriptionstid, som är kortare än den tid som gäller för annan talan enligt medbestämmandelagen, har setts som en rimlig avvägning mellan intresset av ett snabbt avgörande och bl. a. berörda organisationers behov av rådrum för tvisteförhandlingar. Om en organisation har försuttit sexmånadersfristen och talan väcks av den missgynnade förlängs fristen med ytterligare en månad. I preskriptionshänseende behandlas genomgående talan som förs av jämställdhetsombudsmannen som om den enskilde arbetstagaren eller arbetssökanden hade fört talan.

Vid uppsägning och avskedande gäller andra talefrister, nämligen de

frister som är angivna i lagen om anställningsskydd. Den som vill kräva skadestånd eller framställa annat fordringsanspråk skall underrätta motparten om detta inom fyra månader från den tidpunkt då den skadegörande handlingen vidtogs. Har förhandling rörande tvistefrågan påkallats inom underrättelsetiden skall talan väckas inom fyra månader efter det att förhandlingen avslutades. I annat fall skall talan väckas inom fyra månader efter det att tiden för underrättelse gick ut.

I övriga diskrimineringsfall gäller de preskriptionstider som anges i medbestämmandelagen. Om man vill yrka skadestånd skall förhandling påkallas inom fyra månader efter det att kännedom erhållits om den omständighet som yrkandet hänför sig till. Om både lokal och central förhandling skall äga rum avser tidsfristen den lokala förhandlingen. Central förhandling skall påkallas inom två månader efter det att den lokala förhandlingen har avslutats. Talan skall väckas inom tre månader efter det att förhandlingen har avslutats. Om organisationen inte har iakttagit den föreskrivna tiden för förhandling eller väckande av talan får den som tvisten gäller ytterligare en månads frist.

Regler för arbetsdomstolens sammansättning finns i 3 kap. lagen om rättegången i arbetstvister. I enlighet härmed är arbetsmarknadens parter vid sidan av juristdomare representerade i domstolen för att bidra med sakkunskap om förhållandena på arbetsmarknaden och de rättsuppfattningar som där har utbildats. Domstolen får genom sin sammansättning en förankring hos organisationerna på arbetsmarknaden och därmed förtroende hos dem, vilkas tvister domstolen har att pröva.

Det totala antalet ledamöter i arbetsdomstolen är 22 fördelade över tre olika kategorier, nämligen ämbetsmannaledamöter och arbetsgivar- resp. arbetstagarledamöter. Ämbetsmannaledamöterna, som är nio till antalet, utgörs av tre ordförande, tre vice ordförande och tre ledamöter med särskild insikt i förhållandena på arbetsmarknaden, de s. k. tredjemännen. De sju arbetsgivarledamöterna fördelar sig på fyra SAF-ledamöter och tre offentliga arbetsgivarledamöter. Slutligen tillkommer sex arbetstagarledamöter, nämligen fyra från LO och två från TCO.

För ordförandena i AD finns inte några särskilda ersättare. För övriga ledamöter finns sammanlagt 57 ersättare förordnade.

I sammanställningen nedan redovisas ledamöter och ersättare i arbetsdomstolen för tiden den 1 juli 1983–30 juni 1986.

Arbetsdomstolens sammansättning 1.7 1983–30.6 1986

Antal	Ledamöter		Ersättare	
	Totalt	därav kvinnor	Totalt	därav kvinnor
<i>Ämbetsmannaledamöter</i>				
Ordförande	3	0	–	–
Vice ordförande	3	1	9	2
”Tredje män”	3	0	9	4
<i>Arbetsgivarledamöter</i>				
SAF	4	0	12	0
Kommunförbundet	1	0	3	0
Landstingsförbundet	1	0	3	0
Staten	1	0	3	1
<i>Arbetsagarledamöter</i>				
LO	4	0	12	0
TCO	2	0	6 ¹	1
Summa	22	1	57	8

¹ Därav två SACO/SR-representanter

Av AD:s 22 ledamöter är en kvinna. Av de 57 ersättarna är åtta kvinnor.

Arbetsdomstolen är domför med tre till sju ledamöter. Av dessa måste en vara ordförande samt minst en vara arbetsgivarledamot resp. arbetstagarledamot. Vidare får inte fler än tre vara ämbetsmannaledamöter och inte fler än fyra vara ledamöter på arbetsgivar- och arbetstagersidan.

Den norska jämställdhetslagen

I Norge finns sedan år 1978 en ”lov om likestilling mellom kjønnene”. Den innehåller regler av det slag som motionärerna efterlyser. Arbetssökande som inte har fått en ledig anställning kan kräva att arbetsgivaren skriftligen upplyser om utbildning, praktik och andra klart konstaterbara kvalifikationer för arbetet som den anställde av det andra könet har.

Skrivelse från jämställdhetsombudsmannen

Jämställdhetsombudsmannen har i en skrivelse till regeringen den 31 augusti 1982 påtalat brister i jämställdhetslagen på sex områden. Bl. a. föreslås att

- lagen kompletteras med en bestämmelse att den som anser sig diskriminerad på grund av kön vid anställning eller befordran skall ha rätt att ta del av eller få uppgift om den anställdes meriter,
- bestämmelserna om talefrister i 14 § jämställdhetslagen bör ändras så att jämställdhetsombudsmannen har att väcka talan inom två månader efter det att fristen löpt ut för organisationen,
- reglerna om tingsrätts resp. arbetsdomstolens sammansättning bör ändras

så att en diskrimineringstvist aldrig kan prövas av domstol med uteslutande kvinnliga resp. manliga ledamöter.

Jämställdhetsombudsmannens skrivelse är f. n. under beredning i regeringskansliet.

Ledighet för vård av barn

Motionen

Ola Ullsten m. fl. (fp) framhåller i motion 683 att fler män måste stimuleras att använda sin rätt till föräldraledighet enligt föräldraförsäkringen. En kampanj i detta syfte föreslås.

Gällande regler

Föräldrars rätt till ledighet för vård av barn regleras i föräldraförsäkringen och lagen om rätt till ledighet för vård av barn.

Föräldraförsäkringen omfattar tre former av föräldrapenning, nämligen föräldrapenning i samband med barns födelse, särskild föräldrapenning och föräldrapenning för tillfällig vård av barn.

Föräldrapenning i samband med barns födelse utges under 180 dagar sammanlagt för föräldrarna. Ersättningsbeloppet motsvarar i regel förälders sjukpenning, dock lägst garantinivån som f. n. är 37 kr. om dagen.

Särskild föräldrapenning utges för varje barn som är fött år 1980 eller senare under högst 180 dagar sammanlagt för föräldrarna och kan disponeras till dess barnet fyllt åtta år eller till den senare tidpunkt då barnet har avslutat det första skolåret. Under 90 dagar utges föräldrapenningen i princip med belopp som motsvarar föräldrarnas sjukpenning, dock lägst garantinivån. För övriga 30 dagar är ersättningen lika stor som garantinivån.

Föräldrapenning för tillfällig vård av barn utges till förälder som behöver avstå från förvärsarbete i samband med sjukdom m. m. Sådan föräldrapenning utges om barnet inte har fyllt tolv år. Föräldrarna har rätt till föräldrapenning för tillfällig vård av barn under högst 60 dagar per barn och år.

Föräldraförsäkringens konstruktion syftar bl. a. till jämställdhet mellan män och kvinnor. Föräldrarna har således möjlighet att själva välja vem av dem som skall stanna hemma och vårda barnet. Fädernas ansvar i sammanhanget har i ökad grad understrukits.

Lagen om rätt till ledighet för vård av barn (föräldraledighetslagen) ger arbetstagare som är förälder rätt till ledighet från anställningen för vård av barn m. m. Arbetstagaren har rätt att vara helt ledig från anställning för vård av barn som inte fyllt ett och ett halvt år samt att förkorta arbetstiden till tre fjärdedelar av normal arbetstid till dess barnet är åtta år eller till den senare tidpunkt då barnet har avslutat det första skolåret. Härutöver har arbetstaga-

ren rätt till ledighet för tid då föräldrapenning utgår.

Lagen innefattar inte rätt till ersättning för inkomstbortfall.

Utnyttjandet av föräldraförsäkringen

Fädernas uttag av föräldrapenning åren 1978–1982 framgår av nedanstående sammanställning.

År	Avslutade föräldrapenningfall		
	Samtliga fall Antal	Fall där fadern uppburit ersättning Andel (i %)	Medelantal ersatta dagar
1978	87 321	10,6	40
1979	88 024	10,6	41
1980	91 733	10,0	42
1981	91 045	8,5	44
1982	90 099	8,0	43

Andelen fäder som uppburit föräldrapenning under barnets sex första månader har minskat från 10–11 % åren 1978–1980 till 8 % år 1982. I fall där fadern uppburit ersättning uppgick medelantalet ersatta dagar till 43 år 1982.

Utnyttjandet av den särskilda föräldrapenningen redovisas i följande tabell.

År	Antal försäkrade som uppburit ersättning	därav		Antalet ersatta dagar (milj.)	därav andel uttagna av	
		kvinnor (%)	män (%)		kvinnor (%)	män (%)
1978	287 597	72,9	27,1	5,5	89,2	10,8
1979	252 600	68,5	31,5	7,1	89,0	11,0
1980	267 318	69,6	30,4	9,6	89,2	10,8
1981	270 008	71,3	28,7	14,2	91,5	8,5
1982	278 062	71,9	28,1	14,3	91,3	8,7

Andelen män som år 1982 uppbar särskild föräldrapenning var 28 %. De svarade för ca 9 % av totala antalet ersatta dagar. Det genomsnittliga dagantalet uppgick till 16 för männen och 65 för kvinnorna år 1982.

Omkring 20 % av fäderna tar ut föräldrapenning och/eller särskild föräldrapenning under barnets första levnadsår.

När det gäller föräldrapenning för tillfällig vård av barn svarade männen år 1982 för 46 % av de försäkrade som lyft ersättning och 46 % av totala antalet ersatta dagar.

Utredning

Föräldraförsäkringsutredningen avlämnade i maj 1982 sitt betänkande (SOU 1982:36) Enklare föräldraförsäkring. Utredningen föreslår bl. a. ändrade regler för föräldraförsäkringen och har också skisserat en modell för

att stimulera fäderna att ta ut mer föräldrapenning. Beträffande den hittillsvarande informationen om försäkringen konstaterar utredningen att den når ut till de mottagare den är avsedd för. Angående den framtida informationen anser utredningen det angeläget att det bedrivs en informationsverksamhet som syftar till en ökad medverkan av fäderna i vården av barnen. Utredningen anser att det är viktigt att frågor kring föräldraledighet och föräldraförsäkring tas upp i föräldrautbildningen i anslutning till barnets födelse då föräldrarna planerar föräldraledigheten.

Kvinnliga chefer och kvinnor i statliga kommittéer m. m.

Motionerna

Ola Ullsten m. fl. (fp) tar i motion 683 upp frågan om den låga andelen kvinnliga chefer inom såväl offentlig förvaltning som större företag och statliga affärsverk. I motionen begärs att åtgärder vidtas från regeringens sida i form av överläggningar med de berörda arbetsgivarna i syfte att få en jämnare fördelning mellan kvinnor och män på de aktuella posterna.

Karin Andersson m. fl. (c) framhåller i motion 1111 att kvinnor fortfarande i liten utsträckning är representerade i styrelser för statliga företag och myndigheter liksom i statliga kommittéer. Motionärerna hänvisar till att organisationer och myndigheter numera uppmanas att föreslå både en kvinna och en man till uppdrag i styrelser, kommittéer m. m. som regeringen tillsätter. Denna praxis bör enligt motionen fortsätta.

Gällande regler

I 5 § förordningen (1980:540) om jämställdhet mellan kvinnor och män i statlig anställning anges att när en myndighet skall lämna någon ett uppdrag eller föreslå någon till ett uppdrag, skall myndigheten anstränga sig för att kunna välja mellan personer av båda könen samt inom ramen för sedvanliga urvalsgrunder söka se till att andelen personer av det kön som är underrepresenterat ökar i fråga om uppdrag av liknande slag inom myndighetens verksamhetsområde.

I en skrivelse i juli 1980 erinrade dåvarande statssekreteraren i budgetdepartementet sina kolleger i övriga departement om vissa principer i jämställdhetsavseende vid nomineringen av företrädare för politiska, fackliga och andra organisationer i statliga styrelser, kommittéer m. m. Sålunda framhålls att när en sådan organisation skall erbjudas att medverka med en företrädare i en statlig utredning, styrelse e. d. bör den uppmärksammas på det pågående jämställdhetsarbetet. Den bör också ombedjas att vid nomineringen föreslå en företrädare för vardera könet. Vid valet mellan de två kan fördelningen mellan kvinnor och män inom den aktuella utredningen o. d. härigenom beaktas. Det slutliga valet bör enligt skrivelsen föregås av en

förnyad kontakt med vederbörande organisation.

I följande tabell redovisas fördelningen mellan män och kvinnor i kommittéerna under tiden 1972–1982.

Könsfördelning i kommittéer 1972–1982

År	Antal		Andelen kvinnor i %
	män	kvinnor	
<i>Ledamöter, sakkunniga, experter</i>			
1972	2 821	216	7
1975	3 867	426	10
1977	4 164	552	12
1979	3 839	712	16
1981	3 729	686	16
1982	3 195	621	16
<i>Ordförande, utredare</i>			
1972	308	12	4
1975	403	16	4
1977	350	22	6
1979	252	15	6
1981	333	35	10
1982	215	28	12
<i>Sekreterare, bitr. sekreterare</i>			
1972	415	50	11
1975	586	101	15
1977	517	136	21
1979	435	141	25
1981	715	198	22
1982	837	189	18

Försöksverksamhet rörande kvinnliga chefer

Statens arbetsmarknadsnämnd (SAMN) har genomfört och genomför viss projektverksamhet som avser rekrytering av kvinnor till högre tjänster. Här kan nämnas det s. k. F 18-försöket som gick ut på att uppmuntra kvinnor att söka tjänster på det statliga området i lönegrad F 18 och uppåt. Resultatet visade att kvinnor mycket väl kan hävda sig i konkurrensen med männen. Det framkom dock att det fanns alltför få kvinnor i det mellanskikt av tjänster varifrån rekrytering normalt sker till högre tjänster.

Mot den bakgrunden gav regeringen i april 1981 SAMN i uppdrag att biträda tre myndigheter med personalutvecklande åtgärder som skall leda till att underlaget breddas för en rekrytering av kvinnor till högre tjänster. Detta arbete, som går under benämningen KUB-projektet (kvinnor-utveckling-befordran), skall pågå till juli 1985. Ett syfte med projektet är bl. a. att olika myndigheter skall få bättre kunskaper om vilka krav som kan ställas på chefer och arbetsledare. Avsikten är också att pröva och utvärdera olika åtgärder för att undanröja hindren för kvinnor att avancera.

Tidigare riksdagsbehandling

Riksdagen behandlade hösten 1982 en motion som krävde att statsmakterna skulle initiera överläggningar med de största företagen i syfte att undanröja kvarstående hinder för ökad chefsrekrytering av kvinnor inom företagen. Utskottet hänvisade i sitt betänkande 1982/83:10 till att en arbetsgivare enligt 6 § jämställdhetslagen inom ramen för sin verksamhet skall bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja jämställdhet i arbetet. Utskottet framhöll att det inte finns något som hindrar att jämställdhetsombudsmannen med stöd av lagen tar upp överläggningar med det syfte som yrkades i motionen. Någon särskild åtgärd ansågs därför inte påkallad.

Parlamentariskt sammansatt jämställdhetskommitté m. m.*Motionerna*

I motion 2052 pekar Görel Bohlin (m) och Ann-Cathrine Haglund (m) på det viktiga arbete på jämställdhetens område som bedrivits inom jämställdhetskommittén. Enligt motionärerna är det ytterst olyckligt att regeringen valt att lägga ned kommittén och föra över arbetet med jämställdhetsfrågor till ett sekretariat inom arbetsmarknadsdepartementet och ett utbyggt jämställdhetsråd. Motionärerna föreslår ett återinförande av en parlamentariskt sammansatt jämställdhetskommitté med företrädare för alla i riksdagen representerade partier och med uppgift att på olika sätt verka för att öka jämställdheten mellan män och kvinnor i samhället.

Karin Andersson m. fl. (c) framhåller i motion 1111 vikten av opinionsbildning i jämställdhetsarbetet och pekar särskilt på det betydelsefulla arbete som jämställdhetskommittén gjort på detta område. I och med avvecklingen av kommittén befarar motionärerna att opinionsbildningen kommer att försvagas. I motionen betonas därför vikten av att andra samhällsorgan, som jämställdhetsombudsmannen, forskningsdelegationen och andra berörda statliga myndigheter, ges klara direktiv att fortsätta och vidareutveckla kommitténs arbete på detta område. Enligt motionärerna är det också angeläget att tidskriften Jämsides ges ut också i fortsättningen.

Organisationen av jämställdhetsarbetet sedan år 1972

För att bevaka och utreda jämställdhetsfrågor tillsattes i december 1972 delegationen för jämställdhet mellan kvinnor och män. Delegationen var knuten till statsrådsberedningen och bestod av sju ledamöter med förankring i regeringspartiet. Till delegationens förfogande stod den stora delegationen, bestående av en större krets experter företrädande arbetsmarknadens parter, vissa centrala myndigheter samt kvinnoorganisationer, däribland de politiska. Delegationens huvuduppgift var att skapa underlag för regeringens

politik för jämställdhet mellan kvinnor och män och föreslå åtgärder för att förverkliga denna politik.

Riksdagen behandlade under åren 1971–1975 flera motioner om att det statliga jämställdhetsarbetet skulle ges en bredare parlamentarisk förankring. Riksdagen ställde sig hösten 1975 bakom denna principiella uppfattning (InU 1975/76:9).

Den parlamentariska medverkan i jämställdhetsarbetet kom till stånd genom tillsättandet av en parlamentariskt sammansatt kommitté. De i augusti 1976 utfärdade direktiven angav att delegationen för jämställdhet mellan kvinnor och män skulle finnas kvar och arbeta jämsides med kommittén.

Den borgerliga regeringen avskaffade vid sitt tillträde hösten 1976 delegationen och förde över dess arbetsuppgifter till kommittén. Samtidigt övertog arbetsmarknadsdepartementet det övergripande ansvaret för jämställdhetsarbetet från statsrådsberedningen. Ansvaret för jämställdhetsarbetet inom statsförvaltningen fördes till det samma höst inrättade budgetdepartementet.

Jämställdhetskommitténs uppgift blev nu att utveckla principerna för regeringens jämställdhetspolitik, att stödja och stimulera myndigheternas jämställdhetsarbete och att verka för jämställdhetsidéernas spridning i samhället. Kommittén arbetade med projekt och utredningar inom olika områden.

För att förbättra samordningen av jämställdhetsarbetet inrättades i oktober 1980 en jämställdhetsberedning med en representant för varje departement. Dessutom skapades en referensgrupp, det s. k. jämställdhetsrådet, bestående av representanter för de nio största kvinnoorganisationerna. Syftet var att intensifiera informationen mellan regeringen och kvinnoorganisationerna samt att skapa ett forum för meningsutbyte.

Efter regeringsskiftet hösten 1982 beslöt den nya socialdemokratiska regeringen att avveckla jämställdhetskommittén den 1 januari 1983. Samtidigt upphörde utgivningen av kommitténs informationskrift Jämsides. Inom arbetsmarknadsdepartementet har ett sekretariat för jämställdhetsfrågor inrättats. Jämställdhetsrådet har utvidgats till att omfatta inte bara representanter för kvinnoorganisationerna, utan även för de politiska partierna, arbetsmarknadens parter och folkrörelserna. En delegation för jämställdhetsforskning har också knutits till arbetsmarknadsdepartementet.

Jämställdhet för män

Motionen

Pär Granstedt m. fl. (c) tar i motion 2057 upp jämställdhetsarbetet till förmån för männen. De framhåller bl. a. att det är nödvändigt att det fortsatta jämställdhetsarbetet också syftar till att utveckla männens möj-

ligheter till ansvar för vardagsbestyren och engagemang i familjelivet. I motionen sägs också att en utveckling av männen i jämställdhetsavseende i många avseenden minskar deras sociala och ekonomiska sårbarhet. Motionärerna tar vidare upp olika åtgärder till förmån för männen inom jämställdhetsarbetet vad avser förskolan, skolan, arbetslivet och de äldres situation. Dessa bör ges regeringen till känna. I motionen begärs också att regeringen vid 1983/84 års riksdag presenterar en samlad redovisning av jämställdhetsarbetet för män.

Utredningar

Delegationen för arbetstidsfrågor (DELFA) har i tilläggsdirektiv (1983:12) fått i uppdrag att kartlägga vilka åtgärder inom exempelvis familjepolitiken som skulle kunna bidra till en jämnare fördelning mellan föräldrarna av förvärvsarbete, hemarbete och omsorg om egna barn. Undersökningen skall göras mot bakgrund av att bl. a. större delen av hemarbetet utförs av kvinnor och att småbarnsfäderna utgör en så stor del av dem som arbetar mer än 40 timmar per vecka.

I rapporten (DsA 1983:2) Om svenska män, som tillkom på initiativ av jämställdhetskommittén, redovisas resultatet av en enkätundersökning med 5 000 män samt en särskild intervjuundersökning. Rapporten visar även hur mansidealet sett ut genom tiderna.

Statsrådet Anita Gradin tillsatte i september 1983 en arbetsgrupp om männens roll i jämställdhetsarbetet. Gruppen skall lämna förslag till åtgärder som påskyndar utvecklingen mot jämställda relationer mellan kvinnor och män. Ett åtgärdsförslag skall vara klart hösten 1984.

Utskottet

Utskottet behandlar i detta betänkande fem motioner från den allmänna motionstiden som rör frågor om jämställdhet mellan kvinnor och män.

Vårdarbete i hemmet som merit vid anställning

Thorbjörn Fäldin m. fl. (c) föreslår i motion 519 att den som avstått från förvärvsarbete för vård av barn som inte fyllt tre år skall få tillgodoräkna sig denna tid som merit vid anställning.

På det statliga området är motionärernas krav redan till viss del tillgodosett. Enligt en särskild förordning får således den som haft föräldraledigt från en sådan anställning som vid tillsättningen beaktas i förtjänsthänseende tillgodoräkna sig denna tid som merit. Förslag om en utvidgning av denna rätt har som tidigare redovisats lämnats av dels jämställdhetskommittén, dels meritutredningen.

På det privata området finns inte någon motsvarighet till den statliga

sektorns regler om att avseende vid tjänstetillsättningar enbart får fästas vid sakliga grunder. Det saknas enhetliga regler för hur olika kvalifikationer skall värderas eller vilken betydelse som skall tillmätas åberopade meriter för ett visst arbete. Med den begränsning som jämställdhetslagen ger i fråga om förbud mot könsdiskriminering råder det således såväl rättsligt som faktiskt en principiell frihet för arbetsgivare att anställa efter eget gottfinnande. Enligt utskottets mening saknas därmed de förutsättningar som måste finnas i form av ett redan etablerat normsystem för att motionärernas förslag skall kunna få någon reell betydelse.

Med hänvisning härtill och till vad som tidigare sagts om aktuella utredningsförslag i meritfrågan på det statliga området bör motionen inte föranleda någon åtgärd.

Ledighet för vård av barn enligt föräldraledighetslagen

En arbetstagare har enligt föräldraledighetslagen som förälder rätt till viss ledighet från anställning för vård av barn. Ersättning under ledigheten utgår enligt regler i föräldraförsäkringen i form av bl. a. föräldrapenning i samband med barnets födelse (180 dagar) och särskild föräldrapenning (sammanlagt 180 dagar till dess barnet fyllt åtta år). Fäderna har på samma sätt som mödrarna lagenlig rätt att utnyttja försäkringen. Föräldrarna kan således själva avgöra vem av dem som skall stanna hemma och vårda barnet.

Fädernas utnyttjande av föräldraförsäkringen ligger på en låg nivå. År 1982 uppgår 8 % av fäderna föräldrapenning i samband med barnets födelse. Det är en minskning i jämförelse med tidigare år. Av dem som använt den särskilda föräldrapenningen var 28 % män år 1982. Även detta är en mindre andel än under åren 1979–1981. Ett intressant mått på hur fäderna utnyttjat föräldraförsäkringen visar uttaget av såväl föräldrapenning vid barnets födelse som särskild föräldrapenning under t. ex. barnets första levnadsår. Preliminära undersökningsresultat visar att omkring 20 % av fäderna tar ut föräldrapenning och/eller särskild föräldrapenning under barnets första levnadsår.

I motion 683 av Ola Ullsten m. fl. (fp) anförs att opinionsbildningen måste intensifieras så att fler män använder sin rätt till föräldraledighet. En kampanj i detta syfte föreslås.

Utskottet vill först framhålla att en förutsättning för att jämställdhet skall kunna uppnås mellan kvinnor och män är bl. a. att männen i större utsträckning än hittills delar det vardagliga ansvaret för hemarbetet och barnen. För att detta skall kunna uppnås måste de traditionella könsrollsmönstren brytas upp och attityderna till mansrollen förändras. Det måste bli accepterat också hos t. ex. arbetsgivare och fackliga organisationer att människor har fler ansvarsområden. I arbetet för en utveckling av detta slag måste insatser göras på bred front.

Här spelar rätten till ledighet och ersättning för vård av barn en viktig roll.

Bestämmelsernas konstruktion syftar till jämlikhet mellan föräldrarna när det gäller vårdnaden om barnen. Fäderna har således samma rätt som mödrarna att utnyttja t. ex. föräldraförsäkringen. Utskottet delar med hänvisning till vad som sagts ovan motionärernas uppfattning om betydelsen av att fler män utnyttjar denna möjlighet till ledighet. Detta är en fråga som också behandlats av föräldraförsäkringsutredningen. Här pekas bl. a. på den roll som informationen har för att förändra attityderna till den s. k. pappaledigheten. Utskottet har samma mening. Det är således angeläget att det även fortsättningsvis bedrivs en attitydpåverkande informationsverksamhet som syftar till en ökad medverkan av fäderna i vården av barn. Denna information bör ha en bred inriktning och omfatta såväl mödrar som fäder, arbetsgivare m. fl. I detta sammanhang spelar också föräldrautbildningen en viktig roll. När det gäller motionens förslag om en särskild kampanj vill utskottet inte förneka att en sådan kan ha betydelse vid sidan om den mer konventionella informationen. En sådan kampanj genomfördes f. ö. år 1979. Enligt utskottets mening bör dock formerna för attitydpåverkan avgöras av de organ som har särskilt ansvar härför. Motionen 683 avstyrks därför i denna del.

Jämställdhetslagen m. m.

Ola Ullsten m. fl. (fp) föreslår i motion 683 en skärpning av jämställdhetslagen på tre punkter. Den som söker en tjänst på den privata marknaden och som misstänker att han eller hon missgynnats på grund av sitt kön bör i likhet med vad som gäller inom den offentliga sektorn ha rätt att ta del av medsökandes ansökningshandlingar. Rätten bör dock enligt motionärerna begränsas dels till att gälla den person som slutligen fick platsen, dels till en skriftlig redogörelse för aktuella kvalifikationer och meriter. I motionen framhålls även att anmälningstiden för brott mot jämställdhetslagen är för kort. Tidsfristen mellan diskrimineringen och instämningen till domstol bör därför förlängas. Slutligen framhålls att kvinnor och män fortfarande har olika erfarenheter av arbetslivet och att det därför är rimligt att bägge könen får vara med i bedömningen av hur jämställdhetslagen skall tillämpas. I motionen föreslås därför att jämställdhetslagen kompletteras med en bestämmelse om att både kvinnor och män måste tjänstgöra i arbetsdomstolen då mål som rör jämställdhetslagen behandlas.

Utskottet vill inledningsvis framhålla att de krav på ändringar av jämställdhetslagen som motionärerna framför också finns i jämställdhetsombudsmanens skrivelse till regeringen den 31 augusti 1982 med förslag till olika lagändringar. Skrivelsen, som är under beredning i regeringskansliet, har bl. a. remitterats till arbetsmarknadens organisationer och kommer senare under innevarande höst att diskuteras i jämställdhetsrådet. Enligt utskottets uppfattning bör resultatet av detta arbete avvaktas innan eventuella åtgärder vidtas från riksdagens sida.

Utskottet vill dock i anslutning till motionen lämna följande kommentarer. När det gäller rätten att ta del av medsökandes ansökningshandlingar kan konstateras att endast en mindre andel diskrimineringsanmälningar riktar sig mot privata arbetsgivare. Enligt jämställdhetsombudsmannen kan en av orsakerna härtill vara svårigheten att göra jämförbara meritvärderingar. Om så är fallet kan det enligt utskottets mening finnas skäl att överväga om jämställdhetslagen behöver förstärkas på detta område. Motionärerna anvisar därvid en väg som är möjlig. Regler av detta slag finns f. ö. i den norska jämställdhetslagen. Det är dock enligt utskottet samtidigt viktigt att framhålla att utformningen av sådana bestämmelser inte får göras så att de kan verka avskräckande på personer som önskar söka en anställning anonymt. En väg att undvika detta har angetts i folkpartimotionen.

Beträffande frågan om talefristens längd i diskrimineringsmål har utskottet tidigare i betänkandet lämnat en utförlig redovisning av gällande regler. Det framgår bl. a. att denna preskriptionstid är kortare än vad som gäller för annan talan enligt medbestämmandelagen och lagen om anställningsskydd. Det har nu bl. a. visat sig att den tid som står till jämställdhetsombudsmannens förfogande efter det att den fackliga organisationen avstått från att driva en diskrimineringsvist är otillräcklig för det arbete som krävs i samband med utredning, överläggning, förlikning och stämning. Utskottet har förståelse för de problem som kan uppstå hos jämställdhetsombudsmannen på grund av talefristernas längd. Motsvarande svårigheter har f. ö. också de fackliga organisationerna. Utskottet vill dock framhålla att den nu gällande preskriptionstiden har tillkommit som en avvägning mellan intresset av ett snabbt avgörande och bl. a. berörda organisationers behov av rådrum för tvisteförhandlingar. Jämställdhetsombudsmannens problem, som nu aktualiseras i motionen, kan f. ö. också ses som en resursfråga.

Utskottet tar slutligen upp frågan om arbetsdomstolens sammansättning. Gällande regler för domstolens sammansättning finns i lagen om rättegång i arbetstvister och har redovisats på s. 6 i detta betänkande. Där har också konstaterats att den nuvarande fördelningen av domstolens ledamöter och ersättare över män och kvinnor är mycket ojämn. Av 22 ledamöter är således en kvinna och av 57 ersättare är åtta kvinnor. SAF, Kommunförbundet, Landstingsförbundet och LO har inte någon kvinnlig representant bland sammanlagt 40 ledamöter och ersättare. Organisationerna har i samband med att de uppmanats att lämna förslag på ledamöter och ersättare till domstolen uppmärksammat på den sneda könsfördelningen och att arbetsmarknadsministern är angelägen om en utvidgad kvinnlig representation. Något resultat härav har som sagt inte kunnat märkas. Utskottet kommer senare i detta betänkande att redovisa sin principiella uppfattning i hithörande frågor i samband med behandlingen av ett yrkande om fler kvinnor i kommittéer och styrelser som utses av staten.

När det gäller frågan om domstolens sammansättning i det enskilda målet vill utskottet hänvisa till att det vid flera tillfällen har diskuterats hur

arbetsgivar- och arbetstagarledamotsplatserna skall fördelas mellan arbetsmarknadens organisationer. Det har gällt inte bara vilka organisationer som bör få ge förslag på ledamöter utan också hur domstolen är sammansatt i de enskilda målen. Statsmakterna har därvid konsekvent hävdad att arbetsgivar- och arbetstagarledamöterna inte är att betrakta som representanter eller talesmän för parterna i målet och att domstolen därför i princip inte bör få en sammansättning som skiftar från fall till fall. I stället har det ansetts angeläget att ge domstolen en representation som garanterar bredd och kontinuitet i dömandet. Denna principiella inställning kan i frågan om domstolens sammansättning i diskrimineringsmål leda till slutsatsen att ledamöterna inte heller här sitter som partsrepresentanter, dvs. för sitt kön, utan som objektiva och obundna domare. Utskottet vill i huvudsak instämma i en sådan uppfattning. Samtidigt är utskottet på det klara med att kvinnor och män fortfarande har olika erfarenheter av t. ex. arbetslivet och att dessa erfarenheter medvetet eller omedvetet kan ha betydelse för värderingen eller synen på olika frågor som rör jämställdhet. Detta kan också gälla arbetsdomstolens ledamöter. Utskottet vill ändå anlägga en något annorlunda syn på den aktuella frågan och framhålla betydelsen av att deltagande ledamöter i jämställdhetsmål har goda kunskaper om jämställdhetsfrågor. Det bör i hög grad vara ett stöd i den strävan efter saklighet och objektivitet som karakteriserar arbetsdomstolen. Utskottet utgår ifrån att krav på sådan kunskap beaktas vid rekryteringen till domstolen. Utskottet tar dessutom för givet att detta är frågor som kommer att diskuteras i samband med behandlingen i regeringskansliet av jämställdhetsombudsmannens skrivelse.

Med hänvisning till vad som anförts ovan bör motion 683 i aktuella delar inte föranleda någon åtgärd.

Kvinnliga chefer och kvinnor i statliga kommittéer m. m.

Den låga andelen kvinnor på ledande poster i samhället tas upp i två motioner. Ola Ullsten m. fl. (fp) framhåller i motion 683 att fler kvinnor måste rekryteras till chefsposter såväl inom den offentliga förvaltningen som inom större företag och statliga affärsverk. I detta syfte bör enligt motionärerna statsmakterna initiera överläggningar med nämnda arbetsgivare för att undanröja kvarstående hinder för *ökad chefsrekrytering av kvinnor*.

Utskottet delar motionärernas uppfattning om värdet av fler kvinnor på chefsbefattningar på det offentliga och privata området. Det ofta återkommande mönstret av män som beslutande och kvinnor som betjänande måste brytas. Kvinnorna måste uppmuntras att ta ansvaret i beslutande positioner och de måste tillåtas att visa sin kompetens. Detta är viktigt inte bara av strikta rättviseskäl utan även för att kvinnor kan tillföra chefsrollen ett nytt innehåll på grundval av deras särskilda kunskaper och erfarenheter. För att nå en situation då kvinnorna på lika villkor kan konkurrera med männen om de högre posterna i samhället krävs dock en grundläggande förändring av

kvinnans situation på arbetsmarknaden. För detta fordras i sin tur en mångfald av insatser på olika områden inom exempelvis arbetsmarknadspolitik, utbildningspolitiken och samhällsplaneringen. Det måste också till aktiva åtgärder från arbetsgivare och fackliga organisationer.

Motionärerna har anvisat en väg för ökad chefsrekrytering av kvinnor, nämligen att statsmakterna skall ta initiativ till överläggningar med större arbetsgivare. Utskottet vill i det sammanhanget hänvisa till att en arbetsgivare enligt jämställdhetslagen inom ramen för sin verksamhet skall bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja jämställdhet i arbetslivet. För att kunna rekrytera kvinnor till högre tjänster är det även nödvändigt att befrämja kvinnors befordringsmöjligheter på lägre nivåer. Chefsrekrytering av kvinnor bör ses i detta vidare sammanhang. Enligt utskottets mening finns det ingenting som hindrar att jämställdhetsombudsmannen med stöd av lagen tar upp överläggningar med det syfte som yrkas i motionen. Någon åtgärd med anledning av denna är därför inte påkallad.

Utskottet går därmed över till att behandla frågan om *kvinnor i statliga kommittéer m. m.* Karin Andersson m. fl. (c) anför i motion 1111 att det är angeläget att både kvinnor och män är representerade i beslutande församlingar. Mot den bakgrunden framhålls nödvändigheten av en ökad kvinnorepresentation i styrelser för statliga företag och myndigheter liksom i statliga kommittéer. Regeringens uppmaning att organisationer och myndigheter skall lämna förslag på en kvinna och en man till varje uppdrag i sådana sammanhang bör därför fortsätta, enligt motionärerna.

Vissa åtgärder har vidtagits för att nå en jämnare fördelning mellan män och kvinnor i statliga kommittéer m. m. På det statliga området gäller den s. k. jämställdhetsförordningen. Där sägs att en myndighet som lämnar någon ett uppdrag eller föreslår någon till ett uppdrag skall anstränga sig för att kunna välja mellan personer av båda könen och försöka se till att andelen personer av det underrepresenterade könet ökar i fråga om uppdrag av liknande slag.

Många ledamöter utses emellertid på förslag av organisationer, politiska partier och andra organ som inte omfattas av förordningen. Här skall det förfarandet tillämpas att när dessa erbjuds att medverka med en företrädare i statliga styrelser, kommittéer m. m. skall de uppmanas lämna förslag på två namn, en kvinna och en man. Vid den slutliga tillsättningen skall därmed önskemålet om en jämn könsfördelning lättare kunna beaktas.

Som redovisats tidigare i betänkandet är kvinnorna klart underrepresenterade i det offentliga utredningsväsendet. Några påtagliga förbättringar har heller inte skett under senare år. Det är därför angeläget att man driver på utvecklingen och utnyttjar de möjligheter som står till buds. Utskottet delar därför motionärernas uppfattning att det är viktigt att de organ som inbjuds att delta i statliga kommittéer m. m. påminns om det arbete som bedrivs på jämställdhetsområdet och att de som hittills direkt uppmanas lämna förslag på representanter av båda könen. Utskottet tar för givet att detta förfarande

kommer att tillämpas. Något särskilt uttalande från riksdagens sida är därför inte nödvändigt. Motionen avstyrks således i denna del.

Jämställdhet för män

Pär Granstedt m. fl. tar i motion 2057 upp jämställdhetens positiva möjligheter för männen. Det gäller bl. a. tillgång till arbeten som traditionellt varit reserverade för kvinnor, ökade resurser för att klara vardagsbestyr och grundservice och ökade möjligheter att bli delaktig i familjens olika glädjeämnen. Det fortsatta arbetet måste enligt motionärerna inriktas på att utveckla männens ansvar på dessa områden. Det leder bl. a. till att deras sociala och ekonomiska sårbarhet minskar. Olika åtgärder bör därför vidtas som rör förskolan, skolan, arbetslivet och de äldres situation. Motionärerna begär slutligen att regeringen lämnar en samlad redovisning av jämställdhetsarbetet för män för 1983/84 års riksdag.

Utskottet vill framhålla att det jämställdhetsarbete som nu bedrivs bl. a. syftar till förändringar av det slag som motionen tar upp. Insatser med den inriktningen görs inom snart sagt alla samhällssektorer. Centrala områden är arbetsmarknad och utbildning. På exempelvis skolans område har fler beslut fattats som ställer konkreta krav på aktivt arbete för jämställdhet. Det gäller bl. a. läroplaner och utbildning resp. fortbildning av lärare.

Det bör dock tilläggas att det vid sidan av pågående jämställdhetsarbete ändå kan vara nödvändigt att särskilt uppmärksamma mannens villkor. Det visar bl. a. den under våren 1983 redovisade rapporten Om svenska män. En utveckling mot ökad jämställdhet mellan könen kommer att innebära en förändring av mannens roll. I en sådan process krävs att mannen får stöd och uppmuntran, att olika hinder för jämställdhet undanröjs etc. I detta sammanhang kommer den nyligen tillsatta arbetsgruppen om mannens roll i jämställdhetsarbetet att spela en viktig roll. Utskottet vill också peka på det arbete som bedrivs inom delegationen för arbetstidsfrågor (DELFA) med att kartlägga vilka åtgärder inom exempelvis familjepolitiken som krävs för en jämnare fördelning mellan föräldrarna av förvärvsarbete, hemarbete och omsorg om egna barn.

Med hänvisning till vad som sagts ovan om pågående jämställdhetsarbete och särskilt det med inriktning på mannens roll finner utskottet det inte påkallat med någon ytterligare åtgärd med anledning av motionen, som således avstyrks.

Parlamentariskt sammansatt jämställdhetskommitté

Regeringen beslutade hösten 1982 om en ny organisation för jämställdhetsarbete innebärande bl. a. en avveckling av den parlamentariskt sammansatta jämställdhetskommittén. Jämställdhetsfrågorna har ställts direkt under regeringen. Inom arbetsmarknadsdepartementet har ett särskilt sekretariat

inrättats för dessa frågor. Jämställdhetsrådet har utvidgats till att omfatta inte bara representanter för kvinnoorganisationerna utan även representanter för de politiska partierna, arbetsmarknadens parter och folkrörelserna.

Görel Bohlin (m) och Ann-Cathrine Haglund (m) framhåller i motion 2052 värdet av att de förslag till reformer som väckts på jämställdhetsområdet har kommit till i en parlamentarisk kommitté. Mot den bakgrunden sägs den nya organisationen av jämställdhetsarbetet vara olycklig. Motionärerna föreslår därför ett återinförande av *en parlamentariskt sammansatt jämställdhetskommitté*.

Enligt utskottets mening innebär den nya organisationen en effektivisering av regeringens jämställdhetsarbete. Genom den nya sammansättningen av jämställdhetsrådet får dessa frågor dessutom en bredare förankring. Här har också representanterna för de politiska partierna en viktig uppgift att fylla. De politiska partierna har också representanter i den nyinrättade delegationen för jämställdhetsforskning. Kravet på parlamentariskt inflytande är därmed väl tillgodosett. Motionen avstyrks därför.

Utskottet behandlar i detta sammanhang också ett yrkande i motion 1111 av Karin Andersson m. fl. (c) som tar upp *opinionsbildningen på jämställdhetsområdet*. Motionärerna befarar att arbetet med dessa frågor kommer att försvagas i och med avvecklingen av jämställdhetskommittén och föreslår därför att andra samhällsorgan såsom jämställdhetsombudsmannen och forskningsdelegationen skall ges i uppdrag att ansvara för dessa frågor. Motionärerna vill också att tidskriften Jämsides skall ges ut också i fortsättningen.

Utskottet har samma uppfattning som motionärerna när det gäller betydelsen av att skapa opinion i olika jämställdhetsfrågor. Att sprida information och stimulera till debatt är en viktig uppgift för statsmakterna.

Jämställdhetskommittén hade opinionsbildningen som en av sina huvuduppgifter. Enligt utskottets uppfattning är det naturligt att dessa åligganden nu i huvudsak kommer att övertas av det nyinrättade sekretariatet för jämställdhetsfrågor tillsammans med forskningsdelegationen och jämställdhetsombudsmannen. Utskottet förutsätter att en klar ansvarsfördelning kommer att fastställas av regeringen. Utskottet vill också påminna om det påverkande informationsarbete som bedrivs av olika myndigheter. SÖ, AMS och socialstyrelsen har exempelvis särskilda informationsuppgifter när det gäller jämställdhetsfrågor. Förutom statsmakterna finns även många andra viktiga opinionsförmedlare i samhället. Organisationer av olika slag, politiska partier, intresseföreningar och utbildningsorgan – särskilt studieförbunden – spelar viktiga roller.

När det gäller frågan om en informationsskrift på jämställdhetsområdet har utskottet inhämtat att en sådan planeras med påbörjad utgivning under senare delen av år 1983. Skriften kommer att innehålla information från regeringskansliet, jämställdhetsombudsmannen och forskningsdelegationen.

Med hänvisning härtill och vad som tidigare sagts om opinionsbildningens betydelse avstyrks motion 1111 i dessa delar.

Hemställan

Utskottet hemställer

1. beträffande *vårdarbete i hemmet som merit vid anställning*
att riksdagen avslår motion 1982/83:519,
2. beträffande *ledighet för vård av barn*
att riksdagen avslår motion 1982/83:683 yrkande 3 c,
3. beträffande *jämställdhetslagen*
att riksdagen avslår motion 1982/83:683 yrkande 2,
4. beträffande *ökad chefsrekrytering av kvinnor*
att riksdagen avslår motion 1982/83:683 yrkandena 3 a–b,
5. beträffande *kvinnor i statliga kommittéer m. m.*
att riksdagen avslår motion 1982/83:1111 yrkande 2,
6. beträffande *jämställdhet för män*
att riksdagen avslår motion 1982/83:2057,
7. beträffande *en parlamentariskt sammansatt jämställdhetskommitté*
att riksdagen avslår motion 1982/83:2052,
8. beträffande *opinionsbildningen på jämställdhetsområdet*
att riksdagen avslår motion 1982/83:1111 yrkande 3.

Stockholm den 8 november 1983

På arbetsmarknadsutskottets vägnar

FRIDA BERGLUND

Närvarande: Frida Berglund (s), Alf Wennerfors (m), Erik Johansson (s), Lars Ulander (s), Marianne Stålberg (s), Karin Flodström (s), Lahja Exner (s), Gustav Persson (s), Elver Jonsson (fp), Lars-Ove Hagberg (vpk), Ingrid Hemmingsson (m), Håkan Stjernlöf (m), Barbro Nilsson i Visby (m), Ingvar Karlsson i Bengtsfors (c) och Cecilia Jensfelt (c).

Reservationer

1. Vårdarbete i hemmet som merit vid anställning (mom. 1)

Ingvar Karlsson i Bengtsfors (c) och Cecilia Jensfelt (c) anser

dels att den del av utskottets yttrande som på s. 14 börjar "På det" och på s. 15 slutar "någon åtgärd" bort ha följande lydelse:

Det är av stor betydelse att barnen får en god omsorg. Oavsett om detta sker i hemmet eller i någon av de vårdformer som samhället erbjuder, bör vårdinsatsen värderas på samma sätt som annat förvärvsarbete. Utskottet delar mot den bakgrunden motionärernas uppfattning att vård av egna barn i hemmet bör räknas som merit i arbetslivet. Det kan gälla vid anställning, befordran eller lönebestämning. Ett motsvarande sätt att värdera vård av egna barn finns f. ö. i den allmänna försäkringens regler om tilläggs pension. En förälder som vårdar barn under tre år får här tillgodoräkna sig denna tid vid pensionsberäkningen.

På den statliga sidan finns redan vissa möjligheter att tillgodoräkna sig vård av barn som merit vid anställning. Förslag om en utvidgning av denna rätt har lämnats av jämställdhetskommittén och meritutredningen. På grundval av bl. a. detta material bör regeringen utan onödigt dröjsmål återkomma till riksdagen med förslag av det slag som motionärerna önskar. Reformen bör gälla hela arbetsmarknaden.

Utskottets ställningstagande, som alltså innebär att motion 519 tillstyrks, bör regeringen underrättas om.

dels att utskottets hemställan under 1 bort ha följande lydelse:

1. beträffande *vårdarbete i hemmet som merit vid anställning* att riksdagen med bifall till motion 1982/83:519 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet har anfört.

2. Jämställdhetslagen (mom. 3 – motiveringen)

Alf Wennerfors, Ingrid Hemmingsson, Håkan Stjernlöf och Barbro Nilsson i Visby (alla m) anser att den del av utskottets yttrande som på s. 16 börjar "Utskottet vill" och på s. 17 slutar "i folkpartimotionen" bort ha följande lydelse:

När det gäller frågan om rätten att ta del av medsökandes ansökningshandlingar vill utskottet anföra följande. Tillsättningsförfarandet inom den privata sektorn skiljer sig vanligtvis på ett markant sätt från vad som gäller vid tillsättningen av offentliga tjänster. Rekryteringsfrågorna är inte omgärdade med det regelsystem som exempelvis krävs vid ett formellt ledigkungalöande på det statliga området, utan handläggs ofta på ett informellt sätt. Ett skäl härtill är bl. a. att en ökad offentlighet skulle kunna verka avhållande på många kandidater och därmed försvåra rekryteringen, särskilt vid högre befattningar. En ökad offentlighet kan också innebära risk för

formalisering och därmed längre tidsutdräkt och sämre flexibilitet. Betydelsen härav bör inte underskattas. Utskottet avvisar därför tanken på en lagstiftning som syftar till en reglering av tillsättningsförfarandet på den privata arbetsmarknaden med åtföljande byråkratisering. De problem som motionen tar upp och som utskottet i och för sig har förståelse för bör i stället kunna lösas avtalsvägen. Utskottet vill därtill påminna om jämställdhetslagens krav på arbetsgivaren att inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja jämställdheten.

3. Kvinnor i statliga kommittéer (mom. 5 – motiveringen)

Alf Wennerfors, Ingrid Hemmingsson, Håkan Stjernlöf och Barbro Nilsson i Visby (alla m) anser att den del av utskottets yttrande som på s. 19 börjar "Som redovisats" och på s. 20 slutar "denna del" bort ha följande lydelse:

Som redovisats tidigare i betänkandet är kvinnorna klart underrepresenterade i det offentliga utredningsväsendet. Enligt utskottet är det önskvärt att detta förhållande ändras till en jämnare fördelning mellan kvinnor och män. Utskottet avvisar dock den ordning som säger att en organisation skall uppmanas att nominera två kandidater – en kvinna och en man – till varje erbjudet uppdrag i statliga kommittéer och styrelser. Risken är påtaglig att syftet motverkas genom att metoden med rätta uppfattas som ett hot mot organisationernas suveräna rätt att själva besluta om sina företrädare. Erfarenheterna visar också att förfarandet hittills har fungerat dåligt. I stället bör framhållas betydelsen av fler kvinnor på de poster i organisationer, myndigheter och företag från vilka kandidater till statliga kommittéer och styrelser hämtas. Den kvinnliga rekryteringsbasen måste således breddas. Arbetet härför bör drivas på bred front. Särskilt viktigt är att attityden till kvinnors kompetens ändras.

Med hänvisning till vad som sagts ovan avstyrks motionen.

4. En parlamentariskt sammansatt jämställdhetskommitté (mom. 7 – motiveringen)

Elver Jonsson (fp), Ingvar Karlsson i Bengtsfors (c) och Cecilia Jensfelt (c) anser att den del av utskottets yttrande på s. 21 som börjar "Enligt utskottets" och slutar "avstyrks därför" bort ha följande lydelse:

Utskottet har i och för sig ingenting att erinra mot beslutet om en uppdelning av jämställdhetskommitténs verksamhet på andra organ. Det är mycket som talar för att en omfördelning av resurserna är nödvändig för att öka effektiviteten i jämställdhetsarbetet. När det gäller de organisatoriska förändringar som nu har genomförts vill utskottet anföra följande. Jämställdhetsfrågorna har på många sätt en särställning i politiken eftersom de berör så gott som alla politiska områden. Mot den bakgrunden är det viktigt att

arbetet med dessa frågor har en bred förankring i samhället. Det innebär bl. a. att det intresse som olika politiska partier har att delta i utvecklingsarbetet på detta område bör tas till vara. Den synen på jämställdhetsarbetet rådde f. ö. under de sex åren som mittenpartierna hade regeringsinflytande. Det samarbete som bedrevs över partigränserna i exempelvis jämställdhetskommittén var på många sätt värdefullt och framgångsrikt.

Enligt utskottet innebär den nya jämställdhetsorganisationen en försvagning i detta avseende. Det särskilda ansvar som mittenpartierna av hävd känner för dessa frågor kan således inte fullt ut tas till vara, vilket är till men för jämställdhetsarbetet i stort. Det vore därför av värde om regeringen tog större hänsyn till önskemålen om samverkan på detta område. En sådan politisk mobilisering skulle öka effektiviteten i jämställdhetsarbetet. Utskottet tar för givet att regeringen vidtar de mått och steg som krävs härför.

Någon åtgärd med anledning av motion 2052 är inte motiverad. Motionen bör därför avstyrkas.

5. En parlamentariskt sammansatt jämställdhetskommitté (mom. 7 – motiveringen)

Alf Wennerfors, Ingrid Hemmingsson, Håkan Stjernlöf och Barbro Nilsson i Visby (alla m) anser att den del av utskottets yttrande på s. 21 som börjar "Enligt utskottets" och slutar "avstyrks därför" bort ha följande lydelse:

Mot bakgrund av jämställdhetsfrågornas särskilda karaktär är det viktigt att de har en bred förankring i det politiska livet. Samtliga riksdagspartier bör ha möjlighet att påverka och ta ansvar för utvecklingen på detta område. Ett samarbete över partigränserna av det slag som fanns i den nu nedlagda jämställdhetskommittén är av stor betydelse för framgången i detta arbete. Enligt utskottets mening ger emellertid den nya organisationen för jämställdhetsarbetet, trots parlamentariska inslag i forskningsdelegationen och jämställdhetsrådet, inte den tyngd och bredd som vore önskvärd. Som ett led i effektiveringen av jämställdhetsarbetet borde därför den politiska oppositionens intresse för och kunskaper om dessa frågor bättre tas till vara. Utskottet förutsätter att regeringen kommer att handla i enlighet härmed.

Någon åtgärd med anledning av motion 2052 bör inte vidtas.

6. Opinionsbildningen på jämställdhetsområdet (mom. 8)

Elver Jonsson (fp), Ingvar Karlsson i Bengtsfors (c) och Cecilia Jensfelt (c) anser

dels att den del av utskottets yttrande som på s. 21 börjar "Utskottet har" och på s. 22 slutar "dessa delar" bort ha följande lydelse:

Utskottet delar motionärernas uppfattning om opinionsbildningens stora betydelse på jämställdhetsområdet. Arbetet på att ändra attityder och

bearbeta fördomar måste därför ständigt gå parallellt med allt annat jämställdhetsarbete. Vid sidan om statsmakterna har även folkrörelser, politiska och fackliga organisationer samt studieorganisationer viktiga roller i detta sammanhang.

Jämställdhetskommittén hade opinionsbildningen som en av sina huvuduppgifter. I den omorganisation av jämställdhetsarbetet som nu beslutats och som bl. a. inneburit att kommittén har avvecklats har dessa frågor inte fått samma framträdande roll. Ansvar för det opinionsbildande arbetet har inte klart fastslagits, vilket innebär en uppenbar försvagning. Enligt utskottets mening bör en ändring komma till stånd. Det är därför nödvändigt att som motionärerna begär regeringen utfärdar klara direktiv till andra samhällsorgan exempelvis JämO, forskningsdelegationen och övriga berörda myndigheter att fortsätta och utveckla jämställdhetskommitténs arbete på detta område.

Jämställdhetskommitténs tidskrift Jämsides hade en viktig uppgift att fylla på informations- och opinionsbildningsområdet. Utskottet kan bara beklaga att den ännu efter ett år inte fått någon efterföljare. Utskottet förutsätter att den tidskrift som nu sägs vara under planering kommer till utgivning utan vidare dröjsmål.

Vad utskottet anfört ovan bör, med bifall till motion 1111 i denna del, ges regeringen till känna.

dels att utskottets hemställan under 8 bort ha följande lydelse:

8. beträffande *opinionsbildningen på jämställdhetsområdet* att riksdagen med bifall till motion 1982/83:1111 yrkande 3 som sin mening ger regeringen till känna vad utskottet anfört.