

Finansutskottets offentliga utfrågning

Statlig arbetsgivarpolitik
och jämställdhet

ISSN 1653-0942
ISBN 978-91-85943-30-2
Riksdagstryckeriet, Stockholm, 2008

Förord

Finansutskottet anordnade den 27 mars 2008 en offentlig utfrågning om statlig arbetsgivarpolitik och jämställdhet.

Utfrågningen anordnades mot bakgrund av finansutskottets önskan att få en belysning av jämställdhetsfrågorna ur ett statligt arbetsgivarperspektiv samt få synpunkter på den statliga arbetsgivarpolitikens betydelse för jämställdheten på arbetsmarknaden. Olika aspekter på jämställdheten i staten belystes av tre inbjudna personer:

- generaldirektör Göran Ekström, Arbetsgivarverket,
- ordförande Annette Carnhede, fackförbundet ST samt
- professor Anita Göransson, Linköpings universitet.

I utfrågningen medverkade också statsrådet Mats Odell, ansvarig för regeringens arbete med statens arbetsgivarpolitik.

Utfrågningen är ett led i utskottets uppföljande och utvärderande verksamhet.

En utskrift av utfrågningen publiceras i denna rapport. Bilder som visades under utfrågningen återfinns i bilagan.

Stockholm i maj 2008

Stefan Attefall
Ordförande

Ingvar Mattson
Kanslichef

Offentlig utfrågning om statlig arbetsgivarpolitik och jämställdhet

Ordföranden: Jag hälsar alla välkomna till den här offentliga utfrågningen om statlig arbetsgivarpolitik och jämställdhet som finansutskottet arrangerar. Finansutskottet har ju många områden, ett är staten som arbetsgivare. Det är i den rollen som vi ska diskutera jämställdhetsfrågorna. Det är ett viktigt område. Vi är arbetsgivare för många anställda där alla ska ha samma förutsättningar och möjligheter att både göra karriär och få ett bra arbetsliv. Staten har självklart en ytterligare uppgift, nämligen att vara ett föredöme på arbetsmarknaden. I den rollen vill vi också belysa jämställdhetsfrågorna ur ett statligt arbetsgivarperspektiv.

Vi har valt att belysa det ur flera olika perspektiv. Vi kommer att få lyssna till generaldirektör Göran Ekström från Arbetsgivarverket och fackförbundet ST:s ordförande, Annette Carnhede, och professor Anita Göransson från Linköpings universitet.

Efter de tre inledningarna kommer vi att ställa frågor. Sedan tar vi en paus. Sedan kommer också statsrådet Mats Odell att medverka – kommun- och finansmarknadsministern som bland annat är ansvarig för statliga arbetsgivarfrågor. Därefter blir det frågor från ledamöterna. Då kommer också övriga medverkande att kunna delta med svar på frågor och kommentarer.

Med den inledningen förklarar jag den här offentliga utfrågningen öppnad. Jag överlämnar ordet till Arbetsgivarverkets generaldirektör Göran Ekström.

Göran Ekström, Arbetsgivarverket: Jag vill inledningsvis tacka utskottet för att jag har fått det här tillfället att utveckla de statliga arbetsgivarnas syn på den väldigt viktiga frågan hur den statliga sektorn ska fortsätta utvecklingen mot ökad jämställdhet och lika möjligheter för män och kvinnor.

Jag tror inte att jag är här för att det är jag som utformar och bestämmer inriktningen för den statliga arbetsgivarpolitiken. Jag är nog snarast här som representant för Arbetsgivarverkets medlemmar – ca 270 statliga myndigheter och en del andra arbetsgivare som har anknytning till den statliga sektorn.

Genom oss förhandlar de 270 medlemmarna centrala avtal, och vi utvecklar tillsammans en gemensam arbetsgivarpolitik som berör ungefär 250 000 medarbetare i staten.

Som representant för de statliga arbetsgivarna vill jag först slå fast att våra medlemmar inte är nöjda när det gäller hur långt vi hittills har nått för att nå jämställdhet i arbetslivet i staten. Det finns problem. Mycket återstår att göra, men utvecklingen går ändå åt rätt håll.

Problemen inom staten är däremot inte det som debatten ofta fokuserar på, nämligen osakliga löneskillnader och lönediskriminering av kvinnor. Det går inte att helt utesluta att sådant förekommer även i staten, men det är i så fall

ett ganska litet problem i jämförelse med en avsevärt större utmaning som vi har i staten: Hur kan staten som arbetsgivare förbättra möjligheterna för kvinnor som vill göra karriär som chefer och som specialister i staten? Det är den stora utmaningen.

Vi är nästan jämställda vad gäller den totala andelen kvinnor och män i statsförvaltningen. Det gäller inte alla myndigheter som ni vet. Försvaret och polisen till exempel har ju fortfarande ett stort kvinnunderskott.

Det hette en gång i tiden att staten var en man. Det stämmer inte längre. Men chefen och specialisten i staten är fortfarande oftast en man. Däri ligger problemet.

Det är den problembilden vi som statliga arbetsgivare måste ha för ögonen när vi ytterligare utvecklar den statliga arbetsgivarpolitiken. Här finns det en stor potential till stora förändringar och förbättringar. Men om fokus i stället är att lönediskriminering är ett reellt och återkommande problem och att det är där som kraftsamlingen ska ske, menar jag att våra resurser används på ett felaktigt sätt.

Därför har jag också haft synpunkter på hur omfattande lönekartläggningarna bör vara och hur de bör utformas. Jag har menat att lönekartläggningarna genom den skärpning av tillämpningen av lagstiftningen som skedde för ett tag sedan har tagit allt större resurser i anspråk från våra HR- och personalavdelningar – resurser som vi i stället borde satsa på kvinnlig karriärutveckling i staten.

Hur ser då löneskillnaderna ut i staten? Den senaste stora mätning som vi har genomfört gällde år 2006. Det kommer en undersökning för 2007 lite senare i år. År 2006 var löneskillnaden mellan kvinnor och män 14,4 procent. Det kan jämföras med ca 18 procent år 2000. Löneskillnaderna minskar alltså år för år, men både vi arbetsgivare och de fackliga organisationerna vill se en snabbare minskning av skillnaderna.

Låt mig för tydlighetens skull poängtera att det alltså inte handlar om att lönen för en man och en kvinna i staten, på samma arbetsplats med liknande arbetsuppgifter och liknande prestationer, genomsnittligt skulle vara 14 procent högre till mannens fördel. Skillnaden uppstår när man mäter hela kollektivet av kvinnor och män.

Skillnaden är en effekt av en rad sakliga och mätbara faktorer, till exempel att män oftare än kvinnor är specialister i staten. Andra faktorer är arbetstidens omfattning. Kvinnor arbetar oftare deltid än män i staten. Det är arbetets svårighetsnivå och innehåll, det vill säga att män är överrepresenterade när det gäller mer välbetalda arbetsuppgifter. Det är lönelägen vid olika typer av myndigheter och, som jag tidigare nämnde, chefskapet där männen är i övervägande majoritet inom staten.

När vi har gjort vår årliga analys av de sakliga löneskillnaderna för hela kollektivet av kvinnor och män kvarstår av den ursprungliga skillnaden på 14 procent endast 1 procent. Den andelen utgör en så kallad oförklarad löneskillnad. Den kan innehålla ett inslag av lönediskriminering, men den behöver inte

göra det. Det är nämligen inte möjligt att på central nivå statistiskt förklara faktorerna bakom denna enda procent helt och hållet.

Min tidigare kritik av lönekartläggningarna har varit att de syftar till att åtgärda denna enstaka procent som inte kan förklaras i den centrala statistiken. Det är ett arbete som alltså tar viktiga resurser från insatserna för att komma till rätta med skillnaderna i de resterande 13 procenten.

Vi har inget emot lönekartläggning som instrument, men vi har poängterat att regleringen och den tungrodda apparaten omkring den inte får drivas för långt.

Nu har regeringen, som utskottet vet, aviserat vissa lättnader av regelverket. Vi välkomnar det förslaget.

Jag har tidigare i debatten också hävdat att lönekartläggningarna som de utformas och regleras i jämställdhetslagen utgör ett hot mot den individuella lönesättningen inom staten. Det är en lönesättning som inte bara är en garant för en effektiv verksamhetsutveckling utan också avgörande för att man ska kunna rekrytera framtidens arbetskraft till statsförvaltningen.

Jag har fått mothugg i den argumentationen bland annat med hänvisning till att Arbetsdomstolen har slagit fast att marknaden kan vara saklig grund för lönesättning men att reglerna därmed inte förhindrar möjligheten att sätta olika lön för likvärdigt arbete. Det är förvisso sant. Men det är också sant att lönekartläggningarna utgår från en föråldrad syn på hur olika tjänster definieras. I ett modernt arbetsliv formas anställningarna alltmer i dialog mellan arbetstagaren och arbetsgivaren, vilket innebär att arbetsgivaren inte kan beskriva och jämföra tjänster på samma sätt som i den gamla statsförvaltningen där ju samma tjänst innebar identiska arbetsuppgifter.

Den här krocken mellan lönekartläggningarnas metodik och verkligheten är djupt problematisk. Vissa statliga arbetsgivare har, för att undgå risken att underkännas i granskningarna, återinfört den gamla arbetsvärderingen. Arbetsvärdering var något som förr i tiden kännetecknade de gamla stela lönetrapporna inom staten. Vi har inte fått tillbaka lönetrapporna ännu, men om fler och fler myndigheter återgår till arbetsvärdering hotas den individuella lönesättningen i staten.

Redan i samband med översynen av jämställdhetslagen år 2000 varnade Arbetsgivarverket för den utvecklingen. De dåvarande styrelseledamöterna Ines Uusmann och Birgit Friggebo med flera skrev på DN Debatt om sin oro över att propositionen angav systematisk arbetsvärdering som en bra och effektiv metod för jämställd lönesättning. De sade i artikeln att det för oss tillbaka till 80-talets rigida strukturer och nomenklaturbestämda lönegrader som har föga med dagens rörliga och individanpassade arbetsmarknad och lönesättning att göra.

Jag delar den uppfattningen och jag är övertygad om att vi inte kommer att kunna rekrytera arbetskraft för de kvalificerade uppgifter i staten som vi har att lösa i framtiden om erbjudandet till den unga generationen blir att lönen i huvudsak beror på den kategoriklassning man får när man börjar arbeta sam-

tidigt som kompetens, engagemang och bidrag till verksamheten får en underordnad roll.

Problemet med den 14-procentiga löneskillnaden kan också analyseras och förstås utifrån den strukturomvandling som vi befinner oss i inom statsförvaltningen.

En stor generation av 40-talister går nu i pension. Inom den gruppen finns många kvinnor som är anställda på befattningar på lägre nivåer enligt den statliga befattningsstatistiken, det som kallas för Besta. Samtidigt försvinner alltför av de befattningarna genom rationaliseringar och nya IT-tjänster.

När vi i staten måste nyanställa sker det alltså i högre grad inom områden med mer kvalificerat tjänsteinnehåll. Därmed blir strukturomvandlingen vid sidan av de partsgemensamma åtgärderna också en viktig faktor för att utjämna löneskillnaderna i staten.

Vi har gjort beräkningar som visar att ca 50 000 nya medarbetare kan komma att anställas inom staten de närmaste tio åren. Den övervägande delen av de befattningarna kommer att kräva akademisk examen. Inom de kategorierna där vi i staten ofta rekryterar, till exempel jurister och samhällsvetare, är kvinnliga studenter i majoritet. Fler kvinnor än män kommer alltså med all sannolikhet att anställas i staten för alltmer kvalificerade arbetsuppgifter.

Vi kan redan i dag se att det finns medlemmar hos oss som har börjat oroa sig för att det i framtiden kan bli svårt att rekrytera män till statliga arbeten. Svaret på den oron är att vi måste skapa förutsättningar för jämställda och utvecklande arbetsplatser för både män och kvinnor i framtiden. Här är den individuella lönesättningen avgörande.

Som arbetsgivare har vi aldrig haft tanken att luta oss tillbaka och låta strukturomvandlingen inom staten ensam ta hand om utjämningen av löneskillnader. Därför tog vi ett initiativ i förra årets avtalsförhandlingar och yrkade att parterna gemensamt ytterligare ska intensifiera arbetet med att skapa lika möjligheter för män och kvinnor för kompetens och karriärutveckling. Det fanns liknande yrkanden hos våra motparter. Vi började ett sådant arbete redan under den förra avtalsperioden, alltså 2004–2007, inom det partsgemensamma utvecklingsrådet. De erfarenheterna kommer att vidareutvecklas under den här avtalsperioden. Det jobbet ska parallellt anpassas med det uppdrag som regeringen har gett Verva för att främja kvinnlig karriärutveckling inom staten. De båda åtgärderna kompletterar alltså varandra.

Jag tycker att det är viktigt att lönesättningen förblir en fråga för parterna och inte politiseras genom ökad styrning och lagstiftning, oavsett om syftet eller teoribildningen bakom påstås vara aldrig så god. Den svenska modellen bygger på partsansvaret. Därför hoppas jag att jämställdhetslagen i framtiden kan bli dispositiv så att parterna själva kan utarbeta modeller för lönekartläggning och ta ansvar för det inom partssystemet.

Jag vill också peka på några områden där vi som arbetsgivare genom utformningen av arbetstagarnas villkor främjar jämställdheten.

Arbetstidens förläggning ska ske inom ramen för verksamhetens krav. Den ska anpassas till medarbetarnas individuella behov och önskemål. Det kan till

exempel handla om vida flexamar eller om förtroendearbets tid. Ett starkt inflytande över arbetstiden underlättar för kvinnor och män att kombinera familj och karriär.

Vi som statliga arbetsgivare strävar också efter ökad möjlighet till individanpassning av anställningsvillkoren i övrigt. För att attrahera, motivera och behålla rätt arbetstagare är det viktigt att kunna erbjuda förhållanden som tilltalar alla arbetstagare.

Genom individuella överenskommelser kan anpassningar av villkoren ske på ett sätt som gagnar såväl arbetsgivaren som arbetstagaren.

I förra årets avtalsrörelse nådde vi en överenskommelse med Saco-S om ökade möjligheter till individuella överenskommelser. Vi hoppas att på sikt kunna vidga den överenskommelsen till ytterligare områden. Vi hoppas nå motsvarande överenskommelse med våra andra motparter.

Jag vill också peka på att genom våra generösa avtalsbaserade kompletterande ersättningar vid föräldraledighet ändrar vi de ekonomiska incitament som annars gör att en familj förlorar mer på att den förälder som har högre lön – oftast mannen – tar ut föräldraledighet.

Jag vill, herr ordförande, inte skapa några överdrivna förväntningar på att arbetet med ökad jämställdhet över en natt eller genom ett trollslag utjämnar de sakliga löneskillnaderna inom staten. Det kommer att ske stegvis i en utveckling som kombinerar aktiva åtgärder med den pågående strukturomvandlingen inom staten. Det viktiga är att utvecklingen går åt rätt håll och att tempot i arbetet ökar.

Problemen till trots finns det ändå anledning till optimism, tycker jag. Förutom att den genomsnittliga löneskillnaden mellan kvinnor och män i staten har minskat med 4 procentenheter mellan åren 2000 och 2006 kan jag nämna några helt färsk siffror över utvecklingen när det gäller andelen kvinnliga chefer inom staten. År 2000 var andelen kvinnliga chefer inom vad vi statistiskt kallar ledningskompetens 22 procent. År 2007 var siffran drygt 34 procent. Det är alltså en ökning med 12 procentenheter. I absoluta tal handlar det om knappt 2 900 kvinnliga chefer år 2000 och drygt 4 500 kvinnliga chefer år 2007.

Den här utvecklingen är bra, men varken jag eller våra medlemmar är nöjda. Vi måste därför göra mer för att ytterligare påskynda utvecklingen. Vi har som arbetsgivare det fulla ansvaret för att se till att lönediskriminering inte förekommer på våra arbetsplatser. Vi har det fulla ansvaret för att skapa samma förutsättningar för kvinnor och män att utvecklas i arbetslivet. Vi har också det fulla ansvaret för en lönebildning som skapar förutsättningar för en effektiv statlig verksamhet som hushållar med skattebetalarnas pengar. Det är det här helhetsperspektivet på lönebildningen som jag har försökt lyfta fram i debatten.

Det finns ibland en benägenhet att se på utvecklingen endimensionellt och ta en fråga i taget i all verksamhet och på alla nivåer. Verkligheten är oftast så komplicerad att det sällan passar med ett endimensionellt perspektiv. Vi mås-

te i stället försöka se helheten. Jag vet att det är en ambition som inte är främmande för detta utskott.

Annette Carnhede, ST: Tack för det initiativ som har tagits för att vi här i dag ska kunna prata om en av de viktigaste frågorna och den som ligger mig varmast om hjärtat i personalpolitiken, nämligen jämställdhet.

Det är en fantastisk möjlighet att få tala om den med er som faktiskt är ytterst ansvariga för den statliga arbetsgivarpolitiken och samtidigt ha vår motpart närvarande i salen. Jag ser fram emot en spännande diskussion.

ST är facket för oss som har valt att jobba på statens och medborgarnas uppdrag. Det betyder naturligtvis att vi känner ett engagemang och en oerhörd stolthet för det statliga uppdraget och de jobb som finns ute på våra arbetsplatser. Men det betyder också att det förpliktar och för med sig ett särskilt ansvar för oss inom vårt förbund.

Våra medlemmar finns på alla nivåer och inom alla yrkeskategorier inom de statliga verksamheterna. Vi är stolta över det vi gör. Vi känner ett oerhört engagemang, och framför allt känner våra medlemmar en oerhörd lojalitet mot det uppdrag som ni har gett dem i deras jobb.

Det finns fantastiskt intressanta jobb inom de statliga verksamheterna och ute på våra arbetsplatser. De präglas ofta av en hög grad av delegerande och eget ansvarstagande. Det är något som vi normalt ser som positiva inslag i våra jobb.

Problemet är att vi vill att fler ska känna till detta, och vi vill att bilden av de statliga verksamheterna och de statliga arbetsplatserna ska förändras.

Med det engagemang som vi känner för de statliga verksamheterna och den unika situation som vi har som fackförbund – det enda fackförbund som har staten som sitt huvudsakliga verksamhetsområde – följer naturligtvis också en vilja och ett krav att utveckla och påverka det som inte är riktigt bra eller åtminstone kan bli lite bättre. Med andra ord: Vi bryr oss om hur staten agerar, både som arbetsgivare, uppdragsgivare och ägare. Men vi känner också medborgarnas krav på en stat som står för likvärdighet, rättssäkerhet och framför allt medborgarnas och våra egna krav på att staten på många områden ska vara ett föredöme.

Med detta som utgångspunkt har vi som förbund under årets lopp producerat och lanserat en rad rapporter, analyser och undersökningar för att på det viset ta del av och påverka inte bara debatten utan också verksamheten ute på våra arbetsplatser. Många av dem har ni säkert tagit del av. Någon har ni fått utskickad inför det här mötet. Några är faktiskt under produktion. Jag tar mig friheten att här nämna några av de rapporter som vi kommer att lansera den närmaste månaden eller de närmaste månaderna.

En heter Fler drömjobb i staten. Ni är välkomna till ett seminarium den 9 april. Där kommer bland annat Mats Odell och jag att diskutera de här frågorna. En annan rapport som jag tror är välkänd hos er är den stora psykosociala arbetsmiljörapporten som vi har gjort tidigare. Vi började 1999 med den, som en av de första riktiga väckarklockorna som pekade på vad som höll på

att hända med den psykosociala arbetsmiljön och framför allt den ökade sjukfrånvaron ute på våra arbetsplatser. Vi gjorde om den i början av 2000-talet. Nu har vi varit ute och frågat mer än 5 000 av våra medlemmar hur det ser ut. Det är naturligtvis oerhört spännande när resultaten av undersökningen nu börjar komma till vår kännedom att se: Vad har hänt? Har det blivit bättre? Hur ser det ut? Hur har det trägna arbetet från alla parter kunnat påverka? Vad har det betytt för våra medlemmar, för verksamheten och för servicen till medborgarna?

En del av detta kommer jag att nämna i dag, trots att jag inte kan ge er rapporterna i händerna. Det kan ändå vara spännande med de siffror jag har. I huvudsak ska jag prata om fyra områden. Efter att ha hört Göran Ekströms fokusering på lön – som du inledningsvis sade att du inte skulle fokusera på – skulle jag kunna ägna ett par timmar åt att ge Göran Ekström en lektion i vad nya moderna arbetsvärderingssystem innehåller. Det du beskriver är uråldriga befattningsvärderingssystem som befäster arbeten och förhindrar utveckling. Moderna arbetsvärderingssystem tar ett helhetsperspektiv på personalpolitiken, stimulerar utveckling och befrämjar den individuella sakliga lönesättningen.

Med de orden kanske vi kan lämna den debatten just nu. Det är säkert många av er som har kunskaper på det här området, gamla eller nya, eller åtminstone synpunkter och åsikter.

Jag ska börja med att prata om det som är det allra viktigaste – det sade du också Göran – nämligen: Hur skapar vi bra utvecklingsmöjligheter på våra arbetsplatser? Hur skapar vi en karriärutveckling för framför allt kvinnor? Det är naturligtvis den könsuppdelade arbetsmarknaden i Sverige – kanske den största könsuppdelade arbetsmarknaden som finns i den moderna världen i dag – som återspeglar sig i den statliga sektorn.

Kvinnor gör vissa jobb, män gör andra. Däri ligger också ibland uråldriga värderingar av vad kvinnor och män gör. Det gör också att olika jobb värderas på olika sätt och därmed också lönesätts på olika sätt; det är ofta omedvetna värderingar. Det är de värderingarna som man kan synliggöra genom en bra lönekartläggning.

Jag går tillbaka till utvecklingsmöjligheterna. Den delrapport som vi har tagit fram om chefskap med särskild betoning på jämställdhet och mångfald är en del av den lite större rapport som heter Chef- och ledarskap i statlig sektor. Den delrapport som vi har tittat på ur jämställdhets- och mångfaldssynpunkt ser ut så här. Den har ni fått ut på länk till i dag.

Den visar många saker. Mycket av det har Göran tagit upp och ni har själva tagit del av det. Det visar sig att på våra arbetsplatser, i vår sektor, finns det fortfarande både ovilja och okunnighet och många som inte ser nyttan och värdet av att bedriva en aktiv jämställdhetspolitik.

Många höjde på ögonbrynen när vi lanserade den här rapporten. På DN Debatt fick vi rubriken – den väljer man ju inte själv – Avskaffa jämställdhetskommittéerna. En och annan tyckte nog att det var lite uppseendeväckande. Det var ett retoriskt krav i vår rapport, men det handlar om att alltför

många lägger frågorna om jämställdhet i en vid-sidan-om-organisation. Man tar väldigt sällan del av och pratar om jämställdhetsproblematiken i ledningsgrupper, partsgrupper och på arbetsplatsträffar.

Det här ville vi lyfta in i den ordinarie verksamheten, därav rubriken. Det visar sig också av rapporten att framför allt unga kvinnor och unga kvinnliga chefer även inom staten saknar hjälp och stöd för att få sitt livspussel att gå ihop. Det är den mest framträdande bild som visar sig.

En stor andel av kvinnorna säger att det skulle underlätta för dem i deras jobb om villkorsfrågor kunde lösas på ett sätt som gjorde det lättare för dem att få ihop sin vardag. Det handlar om hjälp till hushållsnära tjänster. Det är faktiskt den enda gruppen som säger att det skulle underlätta livet – de unga kvinnliga cheferna.

Det handlar också om andra villkorsfrågor där man kanske lite mer förväntat kan fundera över vad det står för. Det skulle underlätta för dem om de fick bättre teknisk utrustning. Man kan tycka att det är märkligt att man som chef inte är utrustad med en ordentlig dator, mobiltelefon och sådant som vi i dag ser som naturliga inslag i jobbet.

Men det kan naturligtvis också handla om helt andra villkorsfrågor som du säger Göran. Det kan handla om en parkeringsplats så att man snabbt kan ta sig till dagis. Det kan handla om möjligheten att ibland kunna jobba hemifrån och så vidare. Det här är ett problem och det upplevs framför allt som ett problem av våra yngre kvinnliga chefer. Där är vi överens.

När det gäller utvecklingen är vi naturligtvis väldigt positiva till det uppdrag som Verva fått av regeringen och av er, utgår jag från, att just jobba med karriärutvecklingsmöjligheter. Det har ju kommit en första rapport. Det handlar naturligtvis mycket om att komma åt de stora strukturella skillnaderna. Vi är helt överens om det behovet, och det ligger naturligtvis i uppdraget.

Men vi blir oroliga över hur det kommer att gå med uppdraget, delvis beroende på osäkerhet om Verva kommer att läggas ned, vem som kommer att få jobba med de här utvecklingsmöjligheterna – kompetensutveckling, karriärutveckling och så vidare – som i dag är ett uppdrag som ligger hos Verva. Men vi hoppas naturligtvis att uppdragen kommer att ligga kvar där, och varhelst de än hamnar i framtiden vill vi delta i utformningen av arbetet.

Men vi blir oroliga, därför att i den arbetsmiljöundersökning som jag tidigare sade att vi kommer att lansera i samband med vår kongress i maj säger kvinnor genomgående, oberoende av vilken befattning de har, alltså även chefer, att de känner ständigt ökade krav i jobbet och att de har mindre möjlighet till inflytande och kontroll över sitt jobb. Alla vi som har jobbat med psykosociala arbetsmiljösituationer vet att det här är en av de mer farliga arbetsmiljöer som man kan ha psykosocialt.

Detta var ett genomgående svar från de 5 000 medlemmar som vi har frågat, och det tycker vi är allvarligt. Vi ser också att man jobbar mer och mer övertid och att man upplever att man är mer och mer styrd av teknik och sin dator varje dag.

När det gäller utvecklingsmöjligheter är det naturligtvis viktigt att ha förebilder. Därför är vi också oroliga över den utnämningsspolitik som har ägt rum den senaste tiden från regeringen.

Jag vill här ta upp lite siffror. Jag har annars undvikit att göra det i mitt anförande. Men vi kan titta bara på siffrorna för 2006. Då utnämndes 66 procent män och 34 procent kvinnor. Dessa utnämningar förändrar alltså inte den bild som du just gav, Göran, när det gäller chefer. Man skulle annars önska att det gick i motsatt riktning.

Totalt – då tittar jag på de siffror som ni själva presenterade i september 2007 i samband med budgeten – var det 71 kvinnor och 147 män som utnämndes till chefer av regeringen. Utnämningarna följs väldigt väl av personalenheten och redovisas för oss, och vi själva för också statistik över dem. I de senaste 59 utnämningarna – då handlar det inte bara om generaldirektörer utan också om generalmajor, länspolismästare, kansler, lagman, överdirektör, rådmän, överintendent etcetera – har regeringen utsett 42 män och 17 kvinnor, det vill säga att 71 procent av utnämningarna har gått till män. Det tycker vi är oroande. Jag utgår från och tror att det i dag utnämns åtminstone en ny kvinnlig generaldirektör, och det gläder mig naturligtvis väldigt mycket.

Nog om detta med utvecklingsmöjligheterna, som naturligtvis är det viktigaste. Men jag vill också ytterligare kommentera det här med lönerna. Det är klart att mycket kan förklaras. Men det är ändå så att vi har en lagstiftning som gör att vi måste ha en rättvis och saklig grund för lönesättning för lika arbete och för likvärdigt arbete. Därför är jag lite förvånad över och måste slå lite grann på Göran och hans syn på de här frågorna.

För några år sedan, 2003, ville vi försäkra oss om att vi i detta land, världens mest jämställda land, åtminstone hade uppnått lika lön för lika arbete. Den stora utmaningen är just att klara av lika lön för likvärdigt arbete. Därför bad vi Statistiska centralbyrån att göra en sammanställning av den statistik som vi då hade. Då hade vi ett befattningsvärderingssystem, inte att förväxla med ett arbetsvärderingssystem, för det är helt olika saker. Då var det TNS. Nu är det Besta, vilket är förfinat och bättre, och det är vi glada för.

Vi bad Statistiska centralbyrån att titta på varje TNS-familj, på olika kravnivåer – ni vet hur det här är uppbyggt – och nollställa saker som heltid/deltid, utbildningsnivå, anställningstid, andel kvinnor och män på olika befattningar och så vidare, alltså att göra en professionell bedömning av löner och så långt som det var möjligt mäta det som vi skulle kunna kalla lika arbete. Det visade sig att kvinnor hade alltifrån 86 procent till i några enstaka fall 102 procent av de manliga lönerna. Det visade på en stor och genomgående dominans. På myndighet efter myndighet hade alltså kvinnor i samma befattningsfamilj och med samma kompetens- och kravnivå en betydligt lägre lön än män. Vi blev upprörda över detta. Vi blev också förvånade. Jag trodde faktiskt att vi i Sverige hade lämnat frågan om lika lön för lika arbete, men så var alltså inte fallet. Och om vi inte tror att män ständigt utför jobb på ett skickligare sätt än kvinnor, måste det vara något annat som ligger till grund för löneskillnaderna.

Till vår förvåning gick Arbetsgivarverket ut i en öppen debattartikel och kallade oss försåtliga när vi redovisade den här statistiken. Detta var före Görans tid. Jag hoppas att ni vet vad ordet försätlig betyder. Det betyder medvetet vilseledande. Samtidigt stod generaldirektörer i nyhetsprogram på kvällen och sade att detta var uppseendeväckande. De hade tittat på resultatet och själva blivit skrämde. De hade omedelbart satt i gång ett arbete eftersom det som visades var alldeles rätt. Det tar jag som intäkt för att det är märkligt att statliga myndigheter, som har riksdagens uppdrag att jobba för de här sakerna, samma riksdag som har stiftat de lagar som vi måste följa, betar sig på det här sättet.

Nästa fråga, som jag nämnt lite grann redan tidigare, handlar om att komma till rätta med detta med likvärdigt arbete. Vi har under nästan 20 års tid, från det att vi började jobba med individuell lönesättning, krävt en tydlighet i den individuella lönesättningen. Varför? Inte bara därför att det står i lagen och därför att man säger det i Europa, utan för att en tydlighet i den individuella lönesättningen är det enda som kan stimulera utveckling av det enskilda jobbet. Hur ska lönen användas som positivt förstärkningsmedel för mig som individ om jag inte känner till grunden för hur man sätter lön? En tydlig lönekartläggning med tydliga lönekriterier och tydliga faktorer är det enda som kan stimulera uppbyggnaden av en helt individualiserad lön. Vi är alldeles överens här. Vi vill inte ha några ihopklumpningar av olika yrken, utan vi vill ha individuell lönesättning, men byggd på tydlighet och saklighet.

Här tar samma arbetsgivarverk på uppdrag av samma riksdag som stiftar lagar offentligt i två avtalsförhandlingsperioder i rad – Göran nämnde dem – initiativ till att externt gå ut och ifrågasätta det enda instrument som forskarvärlden i dag är överens om kan göra något åt de osakliga löneskillnaderna, nämligen en lönekartläggning och en modern arbetsvärdering. Dessutom tar den statliga arbetsgivarens företrädare initiativ till att samla ihop övriga arbetsgivarorganisationer och uppvaktar JämO för att få till stånd en ändring av jämställdhetslagen. Detta gör oss upprörda.

Då förstår ni också att vi är oroad över det förslag till ny lag som handlar om att vi bara vart tredje år ska behöva göra en handlingsplan och en kartläggning och upprätta jämställdhetsplaner. Man ska dessutom höja gränsen till arbetsplatser med mer än 20–25 anställda. Det skulle betyda att över en miljon anställda i detta land skulle ställas utanför det konkreta arbete som man faktiskt är skyldig att göra enligt dagens jämställdhetslag. Vi hoppas att ni politiker inte kommer att gå vidare med det förslaget.

På en minut ska jag också säga något om detta med fler drömjobb i staten. Vi vill ju påverka. Vi har frågat en mängd studenter vad de önskar av sin kommande arbetsgivare och hur de ser på staten. Det är inte så kul läsning, men det finns några guldkorn där. Man tror till exempel att det kanske är lite lättare att förena yrkesliv och privatliv om man jobbar i staten. Vi har också gått ut och frågat unga anställda på de statliga arbetsplatserna hur de ser på staten som arbetsgivare. Sedan har vi jämfört detta. Då blir det intressant, för det är ju faktiskt de nyanställda och de unga människorna som vi på något vis

ska använda oss av för att förändra jämställdheten på våra arbetsplatser. Därför är det deprimerande att se att för unga nyanställda under 35 år skiljer det fortfarande i dag 1 500 kronor per månad i lön. Mycket av det ligger naturligtvis kvar i den uppdelade arbetsmarknaden, men ändå är det olika villkor som möter de här unga människorna.

Dessutom vet vi att vi totalt i staten har en väldigt låg andel som är chefer. Vi står ju för en platt organisation. Det återspeglar sig också i den unga gruppen. Det är totalt 4 procent av de unga som har ett personalansvar och på det sättet är chefer på något vis. Men gör man en uppdelning i kön visar det sig att 8 procent män och 2 procent kvinnor av de allra senast anställda av våra unga är chefer. Det är alltså fyra gånger fler män än kvinnor som är chefer. Dessutom visar det sig att anställningsformerna skiljer sig åt.

Vi vet att trygghet är ett av de viktigaste krav som de unga ställer på en framtida arbetsgivare, men i statliga verksamheter är det bara 72 procent som har tillsvidareanställningar. Vi har trots att visstidsanställningar finns inom service- och vårdyrken och så vidare, men i de statliga verksamheterna är det bara 72 procent som har tillsvidareanställningar. Än värre blir det när vi delar upp det. Då visar det sig att det är männen som här, precis som på övriga områden, i högre grad har tillsvidareanställningar – 81 procent mot bara 68 procent av kvinnorna. Siffrorna visar en tydlig könsskillnad.

Jag vill nämna en fråga som är oerhört viktig ur ett demokratiskt perspektiv. Att det finns mycket som kommer att bli bättre kommer ni att få ta del av när vi lanserar vår arbetsmiljöundersökning. Det finns något som konsekvent oroar hela tiden, och det är att fler upplever att det blir lägre i stället för högre i tak på våra arbetsplatser. Det spelar naturligtvis roll för hur vi själva mår på jobbet. Men i förlängningen är det ytterst allvarligt ur ett demokratiskt perspektiv, eftersom statstjänstemän har ett särskilt ansvar att vara demokratins väktare. Man är nu orolig och rädd för att framföra intern kritik men framför allt extern kritik. Däri ligger det demokratiska problemet.

Många sitter säkert här och väntar och tycker att det är konstigt att jag som facklig företrädare inte har sagt någonting om bristande resurser. Vi kan återkomma till det i en diskussion senare om någon ställer en fråga om det.

Jag känner att jag måste avsluta nu, för jag har nu fått påpekanden från andra sidan bordet några gånger.

Vad jag vill avsluta med att säga är att vi tycker att det är viktigt att fortsätta det här jobbet. Vi vill ta vårt ansvar. Vi vet att vi kan bli bättre på att driva utvecklingsfrågorna. Och vi kommer att fortsätta att driva kampen för en rättvis lönesättning.

Anita Göransson, Linköpings universitet: Jag tycker, som båda de föregående talarna, att det är väldigt roligt att ha fått komma hit.

Jag ska berätta om två undersökningar som jag har varit med om att göra som handlar om kvinnor och män i maktpositioner. Den senaste är en SOU som heter Kön, makt och statistik som kom i början av januari. Jag har också en del resultat från en enkätundersökning som vi gjorde i ett projekt vid

Göteborgs universitet. I boken, som kom för ett år sedan, har vi också med en del åsikter. Den gick ut till de av oss i projektet bedömda som högsta makthavarna på alla samhällsområden i Sverige.

Mitt bidrag här blir att ta upp frågan om de statligt anställda men i ett perspektiv som jämför olika samhällsområden, så att vi kan få ett helhetsperspektiv på vad vi skulle kunna kalla för karriärsituationen för kvinnor och män här i landet. Jag ska ta hjälp av ett powerpointspel.

Det syns lite dåligt, men det här är en översikt av andelen kvinnor på maktpositioner, det som man i elitforskning kallar makteliten. Från vänster ser vi näringslivet. Där finns 5 procent kvinnor. Då ska sägas att det inte är alla bolagsstyrelser, utan här har vi utgått från samma definition som Maktutredningen gjorde för tolv år sedan, det vill säga att det är styrelseordförande och vd i de största börsbolagen plus en del andra centralplacerade ekonomiska aktörer. Detta är den ena extremen i samhället där den minsta andelen kvinnor finns på toppen.

Politiken är den andra extremen. Där har vi den största andelen kvinnor, nästan hälften. Även där är det en väldigt sparsmakad definition. Här finns inte samtliga riksdagsledamöter med, utan det är till exempel regering, ledamöter i de tyngsta utskotten och så vidare.

För övrigt ser vi att på de olika områdena rör det sig om mellan en fjärdedel och en tredjedel kvinnor på toppen. Totalt sett är det på toppen en fjärdedel kvinnor. Rent statistiskt skulle man tycka att det borde ha varit hälften, men så långt har vi inte kommit än. Sammanfattningsvis är totalt en fjärdedel kvinnor, men de är väldigt snedfördelade.

Ett huvudresultat av båda undersökningarna är att kvinnor inte finns främst i själva politikområdet utan mer i de politiskt influerade eller offentligstyrda toppjobben. Det gäller till exempel inom medierna public service-tv och -radio, där cirka hälften är kvinnliga chefer. Det gäller de statliga företagen som har fler kvinnliga chefer än de privatägda. Det gäller de statliga forskningsråden till skillnad från de privata stiftelserna. Det gäller också statliga kulturinstitutioner till skillnad från regionala och lokala. Det är en nästan absurd uppdelning.

Däremot är det flest män i det privata näringslivet, den största makthavargruppen i vår undersökning, och även inom pressen som vd, chefredaktör, chef för ledarredaktion, i kommersiell privat radio och tv och i privata forskningsstiftelser. Män efterfrågas mer av marknaden än av de offentliga organisationerna.

Den senaste undersökningen visar att skillnaden mellan kvinnors och mäns tillgång till makt kan vara subtil men systematisk på en övergripande nivå. Den traditionella synen är att jämställdhet är det när det är 40 procent kvinnor.

För några år sedan reviderades ambitionen och lyftes till 50–50. Men 40–60-regeln följer man, i synnerhet på väldigt synliga positioner. Men det är ytterst sällan som det är 40 procent män. Det brukar vara 40 procent kvinnor och 60 procent män. Det innebär alltså att detta inte är slumpmässigt, utan att man har valt att lägga sig på lägsta möjliga nivå av kvinnor. Detta gäller

övergripande, men på olika sektorer, yrkesområden och nivåer kan man finna dramatiska skillnader.

Man kan säga att det finns tre sorters könsfördelningar. Inom rikspolitiken i synnerhet men över huvud taget på nationell nivå finns ungefär hälften kvinnor i ledande positioner.

Det finns också en typ av uppdelning med en tredjedel kvinnor. Där kan sägas generellt att man har en jämställdhetsambition, men man är inte utsatt för någon hårdare granskning. Man känner pressen, men den är inte tillräcklig för att lyfta andelen kvinnor över en tredjedel.

Vi var förbluffade över att det är så dåligt som det är på lokal och regional nivå, där det är nästan bara män. Det är 80–90 procent män på positioner som uppenbarligen inte är utsatta för någon större granskning.

Det tycks alltså som att jämställdhet kräver en representativ ambition, och det är ju den som finns inom politiken och på positioner som nås av vad vi har kallat den politiska logiken. Man vill ha en mångfald och en representation av många olika röster. Men det krävs också att rekryteringsprocessen är genomskinlig och att positionerna är synliga.

Det tycks också vara så att det inte får vara fråga om en unik position, utan det ska helst finnas flera av dem. De unika eller exklusiva positionerna brukar innehas av män.

Man kan alltså säga att kvinnor och män har olika typer av ledande positioner. Styrelseordförande och vd är företrädesvis män. Om kvinnor finns på ledande positioner brukar de vara styrelseledamöter. Om man vill utöka andelen kvinnor i en styrelse kan man utöka styrelsen. Då behöver man inte göra sig av med någon sedan tidigare sittande manlig kompis. Det gäller i många olika sammanhang, såväl inom organisationslivet och politiken som inom näringslivet, där det i den mån det finns kvinnor är en och annan styrelseledamot, som ni vet. Senast i dag talade man om att det inte blir någon förändring på den punkten i år heller. Det är fortfarande 18 procent kvinnliga styrelseledamöter.

Vi kan titta på några exempel som gäller statliga myndigheter. De blå staplarna visar kvinnor och de röda visar män. Det är datorn som har bestämt det, inte jag. Ordförandeposter innehas av 29 procent kvinnor. Det är alltså närmare tre fjärdedelar män som har ordförandeposter. När det gäller vice ordförande har vi närmast oss någorlunda jämställdhet enligt den traditionella definitionen. Siffran för ledamöter är bäst, men andelen kvinnliga generaldirektörer är bara 31 procent.

På toppositionerna på länsnivå finns samma tendens. Till höger ser vi ledamöterna. Där är till och med en liten majoritet kvinnor, 54 procent. Men av länsråden är 20 procent kvinnor och av landshövdingarna 19 procent kvinnor.

Samma sak är det med landstingens toppositioner. Av landstingscheferna är tre fjärdedelar män. När det gäller biträdande landstingschefer blir det plötsligt nästan lika många kvinnor som män. När det gäller andra typer av chefer – avdelningschefer, personaldirektörer och så vidare – är det också en större jämställdhet.

När det gäller kommunerna är tre fjärdedelar av kommunchefer, planerings-, organisations- och utredningschefer män. Däremot är 61 procent av skolledarna kvinnor. Inom skola, vård och omsorg finns också flera kvinnor som chefer. Men det är sällan så att kvinnorna är i majoritet som chefer ens på sådana kvinnodominerade områden, men man har en könsblandad ledning. Däremot finns det sällan könsblandade chefsskikt på de mansdominerade områdena.

Rättsväsendet är ett exempel på att det har varit lättare för kvinnor att rekryteras till höga positioner än till de lägsta. Som stapeln till vänster visar är 41 procent av de högre domarna kvinnor, enligt den äldre definitionen ett jämställt förhållande. Av den lägsta instansens domare, tingsrättsdomarna, som är den absolut största kategorin, är bara 19 procent kvinnor. Det är alltså 81 procent män som sitter och dömer till vardags i den typen av domstolar.

På åklagarsidan är det precis tvärtom. Där är majoriteten av de högre åklagarna män, medan det är ungefär lika eller till och med något fler kvinnor som är kammaråklagare i den lägsta instansen.

Det här är tänkvärt. Jag måste säga att jag blev väldigt förvånad när jag såg det här. Den traditionella bilden har varit att man börjar på lägre nivå och sedan jobbar sig upp. Därför bör det vara så som det har varit länge, att på den högsta nivån finns den största mansdominansen och att längst ned har kvinnorna börjat sin klättring. Men det gäller alltså inte. Det är så på många områden, men på en del områden har man lyft in företrädesvis kvinnor på de synliga högsta positionerna. Men det är fortfarande svårt att ta sig in den traditionella karriärvägen. Det hör till saken att det är fler kvinnor än män i dag som läser juridik. Det är många sådana här professioner som kommer att bli kvinnodominerade i fortsättningen.

Låt oss se på kulturen. Det är samma tendens här. Vid statliga teatrar och statliga museer är det rätt könsblandat. Vid statlig teater finns 57 procent kvinnor och på museerna 47 procent kvinnor. Länsteatrar och läns museer är massiva manliga bastioner. Varför det? Det är förvånande. Det finns 10 procent kvinnor som är chefer för länsteatrar. Den enda kulturinstitution på länsnivå där det finns en majoritet kvinnor är länsbibliotekarier. Bibliotekarie är ett traditionellt kvinnoyrke.

Musiken är för övrigt det mest mansdominerade området inom kulturen – till exempel symfoniorkestrar och opera.

Näringslivet är, som bekant, mansdominerat. Dessa siffror är sedan förra årets undersökning efter årsstämmorna. Vi har sett att det inte tycks förändra sig särskilt mycket i år. Det finns 3 procent kvinnliga styrelseordförande och 2 procent kvinnliga vd:ar. Bland ordinarie styrelseledamöter finns 18 procent kvinnor.

Här finns en skillnad mellan statligt och privat. Det här är de 35 största privata företagen i Veckans Affärsers 500-urval. Här ser vi att det saknas vd och styrelseordförande i dessa företag. Bland styrelseledamöter är en fjärdedel kvinnor. I ledningsgrupperna finns 13 procent.

Det är något bättre i statliga företag. Andelen bland styrelseordförandena och vd:arna är här 11 procent. Det är ungefär lika bland ledamöterna. I den övriga ledningen är det en knapp tredjedel kvinnor. Det här bygger på de nio största statliga företagen i samma urval.

Det intressanta är att titta på mellancheferna. Det är av flera skäl. Det här är de operativa mellancheferna varifrån vd brukar rekryteras. Det är alltså affärsområdeschefer, divisionschefer och regionchefer, det vill säga de som har ett övergripande ekonomiskt ansvar. Vi ser en tydlig bild här. I privata företag finns 2 procent kvinnor, i kooperativa eller ömsesidiga företag 17 procent och i statliga företag 22 procent.

Vid universitet och högskolor finns fler kvinnor än män som studerar, men efter doktorsexamen tar männen över. 17 procent av professorerna är kvinnor, trots möjligheterna att avancera på sin tjänst som infördes för några år sedan. Om vi jämför universitet med de nyare högskolorna är det fortfarande manlig dominans vid universitetens ledningar medan de nya högskolorna är rätt könsblandade. Mellancheferna här – dekanerna, cheferna för fakulteterna – är företrädesvis män. Den administrativa karriären är alltså tämligen manlig.

Sedan har vi radio och tv. Vi frågade i den tidigare undersökningen makt-havarna hur de skulle rangordna olika institutioner och organisationer i landet på olika samhällsområden. Alla, båda könen, och oavsett vilket samhällsområde de representerade, satte massmedierna först. De ansåg att de hade den största makten i alla kategorier. Till och med medierna satte sig själva först och ansåg dessutom att de hade lite för stor makt. Det tyckte alla de andra, men det tyckte faktiskt även medierna. De vi frågade var sådana som verkligen är utsatta för granskning. Det får man ta med i beräkningen. Men jag tror att det ligger mycket i det – särskilt som vi ser att organisationslivet har tappat så många medlemmar.

Jag gjorde ett överslag över vad som hände under 90-talet i hela organisationslivet. Sammanlagt kunde man se att ungefär en miljon medlemmar hade fallit bort, främst genom avgångar av äldre. Det kommer alltså inga ungdomar i samma mån till organisationslivet. Det har varit en viktig arena för opinionsbildning och är det naturligtvis fortfarande i den mån det finns medlemmar kvar. Men medierna har tagit över mycket av opinionsbildningen. Därför är det särskilt allvarligt att man här ser att det är en så stark snedfördelning av könen på chefspositioner.

När det gäller public service-medier är det alltså nästan hälften kvinnliga chefer. I kommersiell radio och tv är det nästan tre fjärdedelar män.

Låt oss se på exemplet dagspress med störst upplaga i varje A-region. Där finns det bland chefredaktörerna 7 procent kvinnor och 93 procent män, medan bland cheferna för ledarredaktionerna finns 24 procent kvinnor och 76 procent män. En mångfald röster må vara sant på lägre nivåer, men på den beslutande nivån, med den uppdelning vi har i samhället mellan uppgifter i arbetslivet och privat, är det uppseendeväckande att det är en sådan snedfördelning inom medierna.

Är det en tidsfråga med jämställdhet? Den frågan hörs ofta i debatten. För näringslivets del skulle det ta drygt 200 år innan man kommer upp till 50 procent. Men det kan ändå ligga något i att det på en del områden kommer kvinnor nedifrån. Kvinnor har i högre utsträckning högre utbildning, och de arbetar sig upp. Men det är ofta fler kvinnor som utnämns på toppen där de syns, medan det lokalt ofta är svårt att bli en kvinnlig chef. Det gäller till exempel tingsrättsdomare, kommunchef, länsteaterchef eller chefredaktör.

I den tidigare undersökningen frågade vi vad makthavarna ansåg om jämställdhet. Den stora majoriteten är övertygad om att det behövs fler kvinnor på toppen. De skäl de flesta anförde för detta är att kvinnor och män har olika livserfarenheter, men också att arbetsformer och diskussionsklimat förändras med fler kvinnor. Sedan finns förstås de klassiska argumenten, nämligen att man ska utnyttja kvinnors kompetens, både kvinnor och män ska ha samma möjligheter samt ingen grupp ska vara utesluten från maktpositioner. Vidare menar man att de främsta kriterierna för att nå toppen är att ha utbildning och personkontakter. De ligger lika högt. Personkontakter och nätverk var över huvud taget en central fråga. Saknar man tillgång till nätverken når man inte toppen. Har man dem kan man nå toppen. Det är en nödvändig, om än inte tillräcklig, förutsättning.

Bland de hinder som finns har de flesta kvinnorna satt högst att rekrytering ofta sker genom informella nätverk. Männens högst rankade argument är att kvinnor inte söker ledande jobb tillräckligt ofta. Sedan finns också andra hinder som alla hänför sig till att män inte kan samarbeta med kvinnliga ledare eller att rekrytering av kvinnor inte prioriteras. Där ser vi också en stark könsskillnad. Kvinnor säger att dessa argument gäller, att de har sett dessa hinder, medan männen säger i mindre utsträckning att de finns eller avvisar dem helt.

Vi har fortfarande, trots att det sägs att Sverige är det mest jämställda landet i världen, en uppdelning, och det finns fortfarande starka skevheter när det gäller tillgången till makt. Det gäller totalt sett. Men det finns en uppdelning där man ser att statlig verksamhet har en svagare sådan snedfördelning. Så långt kan jag sträcka mig. Vi kan också se att det på toppen finns förebilder. Det har vi faktiskt politiken att tacka för. Det har varit frapperande i undersökningarna att det är på de områdena där jämställdhetspolitiken når in man ser resultat, medan däremot marknaden inte har efterfrågat kvinnor i samma utsträckning som män. Det gäller inte bara ekonomiska positioner. Det gäller även positioner med symboliskt anseende, symbolisk makt. Det är till exempel Vetenskapsakademien, Vitterhetsakademien, Svenska Akademien. Där finns det så kallade gatekeepers som bevakar vad som är den goda vetenskapen och vad som är den goda kulturen. Där har vi 10 procent kvinnor i dag. Jag tror att det beror på att man dels sitter där livet ut, det är ingen större omsättning på ledamöter, dels väljer in nya själv. Det är alltså ett fall av kooperering. Jag vågar mig på en gissning, nämligen att näringslivet har lite grann av samma mekanismer.

Ordföranden: Tack, Anita Göransson, för denna föredragning och genomgång av siffrorna. Då lämnar vi fältet öppet för frågor till våra medverkande.

Thomas Östros (s): Jag börjar med att tacka alla tre bidragsgivare för bra och intressanta inlägg.

Anita Göransson visade i sin exposé att synlighet och offentlighet i själva beslutet verkar vara en viktig del i om det blir jämställt eller inte. Det för mig till frågan om lönekartläggning.

Jag är bekymrad över att riktningen är att minska kraven på lönekartläggning. Annette Carnhede beskriver detta som ett av de viktiga verktygen för att kunna diskutera löneskillnader mellan män och kvinnor. Jag skulle vilja att alla tre reflekterar över detta. Om det är längre perioder utan kartläggning av löneskillnader, riskerar vi då att osakliga löneskillnader växer till och ökar mellan män och kvinnor? Riskerar vi inte då också att själva karriärutvecklingsfrågan, att ge både män och kvinnor lika möjligheter, inte blir lika synlig och aktiv när man inte ser skillnaderna lika tydligt och lika ofta mellan kvinnor och män i lönestatistiken?

Göran Ekström Arbetsgivarverket: Herr ordförande! Som jag sade i mitt inledningsanförande välkomnar vi de förändringar som regeringen har föreslagit av det enkla skälet att vi tycker att det är bättre med instrument som kommer att användas på ett seriöst sätt än instrument som är så komplicerade och besvärliga att de inte kommer att användas. Thomas Östros har rätt i att lönekartläggningar måste göras. Som jag också sade i mitt inledningsanförande har vi inget emot lönekartläggningar. Det kan vara ett alldeles utmärkt instrument. Det vi har kritiserat är att som de har varit, och är, utformade enligt jämställdhetslagstiftningen stämmer de inte riktigt med hur den moderna arbetsmarknaden ser ut och hur moderna arbetsplatser ser ut. Det är mer utformningen av lönekartläggningsinstrumentet som jag har varit kritisk mot och inte lönekartläggningar i sig. Jag har den bestämda uppfattningen att vi som parter tillsammans kan utarbeta lönekartläggningsinstrument som bättre tjänar båda syftena – att se till att vi inte har osakliga löneskillnader och att vi kan slå vakt om den individuella lönesättningen i staten, som jag anser vara utomordentligt viktig för att vi ska få en effektiv statsförvaltning som hushållar med skattebetalarnas pengar. Vi har faktiskt en sådan överenskommelse nu i vårt nya avtal mellan oss och de tre motparterna på vårt område, nämligen att vi ska jobba fram en metod för lönekartläggningar som kan uppnå båda dessa syften.

Anette Carnhede, ST: Det var en bra fråga. I min värld bygger en lönekartläggning på ett aktivt värderingsinstrument som definierar de faktorer som man ska ta hänsyn till när man sätter lön. I de faktorerna finns det naturligtvis olika utvecklingsnivåer. Hur höjer jag min kompetens för att komma till nästa nivå? Det är en skälig och rätt mänsklig fråga när jag sitter i ett lönesamtal

med min chef. På det viset menar jag att ett aktivt sådant instrument stimulerar den utveckling och karriärutveckling som vi ser som den huvudsakliga och viktigaste biten för att komma till rätta med de olika lönerna.

Du säger att det kommer att ta längre tid, och jag tror att det absolut kommer att göra det om kartläggningarna görs utifrån det som lagen kräver och man inte använder det som ett aktivt instrument som är integrerat i utvecklingsarbete, handlingsplaner, utvecklingsplaner, karriärutvecklingsplaner och så vidare och jobbar med det dagligen. Det är så vi vill ha det. Vi vet redan nu. Vi gick faktiskt till medling i förra avtalsrörelsen för att få till stånd en tydlighet i hur man skulle jobba med frågan – ni kommer säkert ihåg det – eftersom vi tycker att det är så viktigt.

Vi vet redan nu att det är svårt och tar tid. När det dessutom finns ett aktivt motstånd till att det får ta tid underlättar det inte jobbet. Även om frågan måste tas upp varje år är det segt, och små steg tas varje gång. Men det tas steg, och det sker saker därute på våra arbetsplatser. Därför är vi rädda för att om detta görs bara vart tredje år, och dessutom många av våra arbetsplatser utesluts, kommer det naturligtvis att få effekt – inte en positiv utveckling.

Anita Göransson, Linköpings universitet: Med utgångspunkt i de undersökningar jag har gjort handlar det om synlighet. Inte bara dessa lönekartläggningar behöver göras varje år, utan man borde också titta på hur chefsutvecklingen ser ut. Det var ett syfte bakom den utredning vi gjorde, nämligen att lägga fram förslag på hur statistiken kan förbättras – underlätta insamling av underlag för en bedömning kontinuerligt. Jag skulle vilja att den sker varje år, för att se hur chefsrekryteringen ser ut på olika områden. Den ska göras jämförbar.

Göran Pettersson (m): Jag har en fråga till arbetsmarknadens parter. Ni säger att ni har samma mål, och det känns betryggande. Det här är också ett ämne där ni har starkt politiskt stöd. Av de två genomgångarna här kan vi konstatera att trots att ni också säger, vilket jag stöder starkt, att det här är en fråga som arbetsmarknadens parter ska lösa känns det inte som om ni kommer hit och berättar hur bra ni jobbar tillsammans och att frågan kommer att lösas, att vi inte ska lägga oss i med en mängd detaljerade regler.

Vad beror det på att ni inte löser frågan? I konkurrensutsatt verksamhet finns ofta ett yttre hot. Om inte arbetsmarknadens parter löser sina uppgifter får de plocka ned skylten. Har ni för få yttre hot? Eller vill ni komma hit och få politisk detaljstyrning? Jag uppfattade lite av vad Annette Carnhede sade att ni vill ha en lagstiftning som reglerar i detalj. Varför löser arbetsmarknadens parter inte detta? Varför kommer ni till oss?

Annette Carnhede, ST: Vi kommer er till i dag för att vi har blivit inbjudna. Vi tackar för det.

I övrigt vill jag hävda att det är klart att vi ska lösa detta, liksom alla andra frågor. Vi tar ett steg åt gången, men vi har lite olika synsätt. Jag har full förståelse för att det tar tid. Ingen vet bättre än jag. I början av 90-talet jobbade jag i ett stort projekt med att lära mig att ta hem kunskap om hur moderna arbetsvärderingssystem ser ut. Jag jobbade med en personaldirektör för ett stort multinationellt privat företag, Applekoncernen, och han hade varit 20 år på Apple University i USA. När han kom hem och förstod vad vi hade gjort med lönesättningen i staten, individuell lön, frågade han sedan vilket arbetsvärderingssystem vi hade. Han hade inplanterat inom Applekoncernen i 23 länder, i privata sektorn, ett sådant för att man ska veta vad pengarna ska användas till – vad de betalar lön för. Han trodde han kom hem till Sverige med reglerad befordringsgång, som det hade varit tidigare, och undrade vad vi hade i stället. Ingenting, sade vi. Att det inte har blivit revolution, sade han. Han var en personaldirektör som kom från den privata marknaden. Han var mycket mån om att veta. Han utmanade den statliga arbetsgivaren där vi för tillfället befann oss. Han sade att de inte hade en susning om vad de betalar ut lön för. Lönen kunde likaväl betalas ut för vilket fotbollslag man tillhör, vilken hårfärg man har, som för att göra ett viktigt jobb. De hade inte satt på pränt vilka faktorer som skulle ses över vid lönesättning.

Vi höll på i fem år. Ändå har vi inte lyckats. Det tar tid. Det finns inga genvägar. Det måste göras myndighetsvis. Arbetets värde är olika beroende på vilket uppdrag företaget eller myndigheten har. Det är svårt. Vi tar små steg. Jag vill inte ha detaljreglering, men ett lagstöd på viktiga områden för att se till att samhället utvecklas i en riktning vi är överens om. Det har vi alltid tyckt varit bra.

Ordföranden: Nu får vi fråga Göran Ekström vilket fotbollslag han hejar på.

Göran Ekström, Arbetsgivarverket: Hammarby – eftersom jag bor på Söder! Jag tror inte det påverkar min syn på lönebildningen.

Det är självklart att individuell lönesättning måste bygga på sakliga grunder. Jag hävdar att det är så det går till i statsförvaltningen där vi har individuell lönesättning. Precis som Annette vill jag hävda att vi inte är sådär oense, utan vi har i grunden samma uppfattning att vi måste göra något åt detta och komma till rätta med det. I det färska avtal som vi förhandlade fram förra året har vi kommit helt överens om hur vi ska arbeta vidare med frågorna för att sätta fart på utvecklingen och komma till en snabbare utjämning av skillnaderna mellan kvinnor och män. Vi är på väg att lösa detta. Det är alldeles uppenbart. De få siffror jag nämnde i mitt inledningsanförande visar att utvecklingen går åt rätt håll och att den går ganska snabbt, dock inte tillräckligt snabbt. Vi är också överens mellan parterna att vi måste skynda på detta. Vi kommer att lösa detta utan hjälp från riksdag eller regering. Det är jag alldeles övertygad om.

Per Åsling (c): Tack för tre intressanta inledningar. Jag börjar med att ställa ett par frågor till Anita Göransson. Du kommer från den akademiska världen.

Har vi en bra statlig arbetsgivarpolitik? Hur tycker du staten är som arbetsgivare?

Låt mig gå vidare och ställa några frågor till både Annette Carnhede och Göran Ekström. Utgångspunkten i era anföranden har varit att det är viktigt att öka andelen kvinnliga chefer och att vi måste utjämna de sakligt felaktiga löneskillnaderna. Men varför tar det så lång tid? Ni säger att det måste få ta lång tid. Jag känner mig otålig när jag tittar på statistiken. Vilka distinkta konkreta förslag eller åtgärder kan vi se från era horisonter under de närmaste åren? Vilka tre frågor kommer ni att prioritera i det mycket viktiga arbetet för att uppnå de mål vi har satt upp politiskt?

Anita Göransson, Linköpings universitet: Det är inte en fråga som jag har särskilt studerat. Av de undersökningar vi har gjort tycker jag att staten är en bättre arbetsgivare än de privata om man ser till hur chefsutvecklingen ser ut. Jag kan tänka mig att det beror på att man är mer känslig för ett opinionstryck eftersom det handlar om politiska krafter. Jag tror också att utvecklingen i näringslivet gör att man kommer att bli mer känslig där med mer marknadsnära och kundnära verksamheter som expanderar. Vidare ser man att investerare har börjat kartlägga jämställdhet och puffar för det. De stora fonderna är också intresserade av att deras delägare är representerade oavsett kön. I grunden på de områden jag har tittat på är staten en bättre arbetsgivare än privata arbetsgivare, men jag vill inte säga att det är perfekt.

Göran Ekström, Arbetsgivarverket: Per Åsling pekar på precis det som jag anser också, nämligen att det är de förklarade – de sakliga – löneskillnaderna som är de stora inom statsförvaltningen. Det är de 13 procenten vi måste fokusera på. Det är där vi måste sätta in all vår kraft och alla våra åtgärder.

Sedan var det frågan om konkreta åtgärder. Jag tror att det allra viktigaste är att engagera de högsta ledningarna i våra myndigheter. Jag kan försäkra utskottet om att det inte finns en generaldirektör, en landshövding eller en universitetsrektor som inte är medveten om problemen och de saker som måste åtgärdas. Vi har ständiga övningar från Arbetsgivarverkets sida med de allra högsta cheferna i statsförvaltningen om dessa frågor. Det är där engagemang måste väckas. Det är där det måste finnas ett klart uttalat mål att komma till rätta med löneskillnaderna i de egna verksamheterna. Det är på gång. Sedan finns ett antal konkreta åtgärder som kan vidtas på myndighetsnivå. Det förekommer mycket arbete med att försöka skynda på utvecklingen mot en utjämning av löneskillnaderna, med chefsutvecklingsprogram, med särskilda utvecklingsprogram för kvinnor som gör dem mer engagerade och motiverade att söka högre befattningar och chefsbefattningar i statsförvaltningen. Det är på den enskilda myndigheten som arbetet måste bedrivas.

Annette Carnhede, ST: Det är bra att få sådana frågor – vilka tre saker som är viktiga att göra. Jag pekade tidigare på utnämningsspolitiken, som ligger på den politiska nivån. Den har ett oerhört värde. Det som görs där kommer också att få följder på övrig tillsättning av olika tjänster ute i verksamheterna. Det är viktigt att det följs upp. Man får inte tappa något led. Det görs politiska utnämningar. Det är viktigt att få en jämn könsfördelning och rätta till sådant som har blivit snett. Sedan ska det följas upp.

Sedan är det fråga om ett fortsatt arbete med kompetensutveckling och med olika verktyg för att komma åt löneutvecklingen. Då vill jag komma in på den fråga jag inte hann ta med inledningsvis. Vi föreslår följande. Det finns ett mål att ha en effektiv statsförvaltning. Vi har också det – kanske världens effektivaste. Det brukar vi vara överens om. Det gör att vi också vill vara effektiva och ofta också jämföra oss med privata näringslivet. Vi skulle under ett par år kunna få samma förutsättningar att använda de effektiviseringsvinster som görs i de statliga verksamheterna för att komma till rätta med kompetensutveckling och löneutvecklingsfrågorna, i stället för att staten först tar pengarna och sedan göra effektiviseringen utifrån det. Det är tufft att både effektivisera och sedan bli av med pengar. Det kommer att krävas pengar att rätta till lönerna och att satsa på en kompetensutveckling värd namnet. Om vi kompetensutvecklar kvinnor på lägre befattningar måste det också åtföljas av en löneutveckling.

Vi behöver de medel som effektiviseringarna frigjort. Vi behöver också ökad påverkan över hur dessa medel ska användas. Särskilt under de senare år när många omstruktureringar i övrigt tagit mycket tid och kraft ute på våra arbetsplatser och myndigheternas budgetar präglats av historiskt låga uppräkningsstal. Under senare år har det också tillkommit något som vi inte tidigare riktigt förstått, nämligen vad regeringen gjorde 2004.

Då ändrades förutsättningarna för de statliga verksamheterna att avsätta och garantera våra pensioner. Det kommer också att bli en ytterligare avräkning som gör att vi får ännu mindre medel kvar att kunna jobba aktivt med frågorna.

Jag tog inte upp detta inledningsvis eftersom jag inte vill ramla i gropan att alltid bara kräva mer pengar. Det löser inte alla problem, men det underlättar om vi åtminstone under några år kan få jobba på det sättet och använda medlen aktivt för att komma till rätta med dessa saker och bli en ännu bättre förebild. Vi behöver rekrytera oerhört stora grupper nya medarbetare. Därför blir jag rädd när jag vet vad studenterna har för bild av staten som arbetsgivare, och därför lägger vi ned mycket energi på att tala om alla de fantastiska möjligheter som finns i de statliga verksamheterna. Då måste vi komma till rätta med dessa saker.

Ordföranden: Vi hälsar också statsrådet Mats Odell välkommen hit. För att få lyssna på honom uppmanar jag alla frågeställare och svarare att vara effektiva framöver.

Gunnar Andrén (fp): Herr ordförande! Jag ska ställa en enda fråga, och den ska jag rikta till Annette Carnhede. Anledningen är att hon har utmålat Göran Ekström som en motståndsmän. Jag vet inte om även statsrådet kommer att vara en motståndsmän. Det får vi höra lite senare.

Kan det vara så att facket's inneboende strävan att också nivellera lönerna inom olika områden kan ha den effekten att det är svårare att få fram kvinnor? Jag har en känsla av att det inom privata näringslivet finns en mer tillåtande attityd på den manliga sidan för en lönespridning högre upp så att man får upp lönerna. Kan det finnas en sådan inneboende spänning inom facket på den statliga sidan?

Annette Carnhede, ST: Självklart är det så att vi har medlemmar som tycker att alla ska tjäna lika mycket pengar för att alla gör sitt bästa, men det är långt ifrån en majoritet. Vi har en väldigt stor övertygelse i dag bland våra medlemmar att vi ska ha individuell lön, att vi ska ha en lönespridning och att man ska tillåta utveckling, men man ska veta vad den beror på.

Det är inte länge sedan vi var där, och det är klart att det har funnits sådana här inslag i grunden för fackföreningsrörelsen. Det är grundläggande att man ska ha en rättvis lön. Hur började man med det? Jo, det var att se till att alla åtminstone fick lika lön. Men det är rätt längesedan, framför allt inom tjänstemannarörelsen.

Visst har det funnits sådana inslag, men jag ser inte att det finns i dag.

Sedan vill jag inte heller sticka under stol med att en lönespridning har svårt att accepteras av stora grupper medarbetare om man upplever att den är oskäligt stor. Man vill ju att löneskillnaderna ska upplevas som rättvisa, och rättvisa blir de först när man kan förklara på saklig grund vari olikheterna ligger.

Men vi har som första punkt i vårt lönepolitiska program så höga ingångslöner som möjligt för alla. Det betyder ju att vi inte skulle gå emot om någon plötsligt fick 30 000 i en grupp där någon har 20 000. Det skulle vi tycka var bra. Det var väl ett konkret svar!

Emma Henriksson (kd): Tack för intressanta utläggningar! Jag skulle vilja höra lite från arbetsmarknadens parter om de hinder som kvinnor själva, inte minst unga kvinnor, uppger vara det som gör att de inte klättrar i karriären. Jag tänker på avlastning i hemmet, tekniken, som vi hörde, och bristen på nätverk. Vad gör ni för att underlätta på de områdena så att kvinnorna känner att vägen är lite mer sopad framför dem?

Sedan skulle jag också vilja höra lite av Anita Göransson. Det har inte nämnts någonting om arbetsplatsernas lokalisering. När man tittar på mäns och kvinnors rörelsemönster är det ju så att män kan acceptera att jobba mycket längre bort hemifrån därför att de har lite mer tid att röra sig. Är det här någonting som du ser påverkar också, eller är det av mindre vikt?

Anita Göransson, Linköpings universitet: Arbetsplatsens lokalisering har vi inte tittat på, men det du säger tyder på att det beror på att kvinnorna känner ett större ansvar för hem och familj. Det ser vi ju på den grupp som vi har undersökt. Det är ju 40-talister som sitter högst upp, och det är väldigt olika i vilken mån de har varit föräldralediga. Men det är ju helt klart att kvinnorna har tagit ett större ansvar för barn, samtidigt som deras arbetstid om något är något längre än vad männens är.

Jag vet inte riktigt vad jag ska säga, därför att jag tror att arbetsplatsens lokalisering kanske är väldigt olika för olika grupper, i synnerhet för dem som är på lägre poster än dem som vi har studerat. Här jobbar ju alltså de flesta i Stockholm, faktiskt. Det tyder ju på att den uppdelningen finns kvar.

Göran Ekström, Arbetsgivarverket: Jag tror att det bästa vi kan göra som arbetsgivare när det gäller att komma till rätta med de hinder som du pekar på är att utforma anställningsvillkoren så att de stämmer överens med de önskemål, krav och förutsättningar som många kvinnor har för att kunna göra karriär i staten. Jag pekade på arbetstidsvillkoren i mitt inledningsanförande. Det finns väldigt mycket att göra för att anpassa dem till den situation som många kvinnor befinner sig i när de ska göra karriär i staten. Men det finns också andra anställningsvillkor som vi kan utforma enligt de önskemål som finns från unga kvinnor som vill komma in i staten och göra karriär.

Jag nämnde också i mitt inledningsanförande att jag tycker att vi fick ett litet genombrott i förra avtalsrörelsen med Saco-S om individuella överenskommelser om anställningsvillkor, och det här är någonting som vi vill fortsätta jobba med och också bredda till de andra motparterna på vår del av arbetsmarknaden. Där kan man nämligen utforma villkoren så att de möjliggör att både ta sin del av ansvaret för hemmet och att göra karriär i staten.

Annette Carnhede, ST: Jag vill kommentera det, men jag ska försöka vara lite kortare. Jag förstod vinken. En sak som vi tror är viktig och som vi har åtagit oss och beslutat i våra förtroendevaldas led är att vi ska jobba för att vi stöttar varandra på de arbetsplatser där ST finns, från chef till chef alltså – högsta chef till lägre chef – men också från medarbetare till chef. Det visar sig att väldigt många chefer upplever att man inte har det stödet. Och det är inte så att det är kvinnor som upplever att de har ett större stöd i sin omgivning än män, utan det är tvärtom. Det tror jag är viktigt, nämligen att medvetandegöra det.

Sedan är vi också för individuella överenskommelser. Jag vill säga det så att det inte finns någon missuppfattning där. Skillnaden och anledningen till att vi inte tecknar andra avtal än de vi tecknade nu är att vi inte vill utlämna en enskild medarbetare till att förledas att skriva på någonting som för tillfället ser rätt bra ut utan att man har partsinflytande över det. Det finns väldigt många fallgropar. Vi vet att väldigt många enskilda anställda har gått med på uppgörelser utan att ha ens den arbetsrättsliga konsekvensen av vad det är

man ger sig in på klar för sig. Därför ville vi ha en partsmedverkan i de fall då vi tecknade sådana enskilda överenskommelser. Annars tror vi också att det är bra, och vi tror också att det är nödvändigt för att komma till rätta med detta.

Men sedan är det också nödvändigt att vi ställer rimliga krav. Det är jättepositivt med utökade flextider och med förtroendearbetstid, men det är utsatt i en verksamhet där det inte är något slut på jobbet utan folk bara jobbar mer och mer. Det är ett annat problem, och det avskräcker. Vi ser att det är färre och färre kvinnor som internt söker chefsbefattningarna på våra statliga arbetsplatser. Och det beror ju på att de vet hur omänskliga arbetsuppgifterna många gånger ser ut. Det måste vi komma till rätta med. Det handlar också om hälsoproblematiken överlag i landet, tror jag, men inte minst på de statliga arbetsplatserna.

Ulla Andersson (v): Jag vill tacka inledarna, och jag vill också tacka finansutskottet, som ställt sig bakom Vänsterpartiets initiativ till den här utfrågningen.

Vi menar att staten som arbetsgivare borde vara ett föredöme i och med att den är politiskt styrd, och vi tycker att staten som arbetsgivare diskuterar alldeles för lite politiskt. Därför är den här utfrågningen väldigt väsentlig.

Om man tittar på hur det ser ut i samhället kan man se att kvinnor generellt har lägre löner än män. Kommuner är enligt de undersökningar som finns de som har minst löneskillnader. Sedan kommer landsting, sedan kommer staten, och sedan kommer det privata näringslivet. Tittar man på facklig tillhörighet kan man se att LO-kvinnor har lägst lön, sedan kommer TCO-kvinnor, sedan LO-män, sedan Saco-kvinnor, sedan TCO-män och sist Saco-män. Det finns ett strukturellt mönster i detta.

Om man då tittar på sidan 3 i det underlag vi har fått ut inför utfrågningen kan man se löneskillnaden mellan kvinnor och män uppdelad på förklaringsfaktorer från Arbetsgivarverket. Man tittar på arbetstid, chefskap, svårighetsnivå, arbetsinnehåll, myndighet, utbildning, erfarenhet och sedan någonting som heter "oförklarad del". Jag skulle vilja säga att alla de parametrar som finns i förklaringsmodellerna till löneskillnaderna är könsmärkta utifrån de sociala könsrollerna och är förklaringarna till att vi har de löneskillnader vi faktiskt har.

Skulle man dessutom titta på de dolda förmånerna ser man att de undersökningar som faktiskt gör det visar att löneskillnaderna blir ännu större, för män har mer dolda löneförmåner än kvinnor har.

Man kan dessutom lägga till Sacos undersökning, som visar att kvinnor begär lägre ingångslön på grund av de sociala könsrollerna men också att arbetsgivarna ger kvinnorna lägre ingångslöner och att dessa sedan inte hämtas igen. Sedan har vi föräldraskapet, som självklart är en viktig förklaringsmodell, där arbetsgivarna förväntar sig att kvinnorna inte ska delta i arbetslivet medan föräldraskapet för en man, framför allt i den övre medelåldern, faktiskt är en karriärfaktor.

Allt det här påverkar löneutvecklingen, och därför blir jag lite orolig när Arbetsgivarverket går in och säger att man inte har några problem med löne-

skillnader i staten. Jag menar: Då skulle staten vara ett unikum i hela världen! Och eftersom jag vet att det inte är så tycker jag att det var en konstig ingång när ni ifrågasätter lönekartläggningen, som faktiskt är ett av de viktigaste verktygen för att synliggöra detta och få till en diskussion. Det här gör mig mycket orolig, för jag tycker att det ger en konstig signal till det engagemang som man efterfrågar lokalt på myndigheterna.

Jag skulle vilja säga så här: Ni vill jobba med karriärutveckling, och det tycker jag är jättebra. Vi vet att det också har att göra med kontakter och att man behöver ha mycket synliga processer för att möjliggöra det. Jag har inte riktigt hört hur Göran Ekström från Arbetsgivarverket tänker jobba för att komma till rätta med de löneskillnader som faktiskt finns och som jag menar inte ska negligeras. Jag skulle vilja höra hur planerna ser ut framöver.

Sedan skulle jag vilja höra av Anita Göransson om det här med dolda förmåner och kontakter. Kontakter ger ju möjlighet till karriär – så är det ju. Då menar män många gånger att kvinnor inte har viljan medan kvinnor säger att man slår i glastaket. Har du några tips till Arbetsgivarverket för att möjliggöra karriärutveckling för kvinnor i staten?

Till Annette Carnhede, som fick klämma in det här med resurser på slutet, vill jag säga att den modell staten har använt med pris- och löneuppräknings, där man jämför sig med det privata näringslivet, säger du kan vara positiv. Visst, så kan det vara, men om man tittar på att anställda i staten faktiskt har både rättssäkerhets- och demokratiansvar och uppdrag och kanske inte kan jämföras med ett call center och så vidare, blir det här också ett sätt att cementera löneskillnaderna i staten eftersom myndigheterna då får en lägre uppräknings. Dessutom kommer det till ½ miljard mindre i anslag 2009, tror jag det var, på grund av att man gör skillnader i pensionsavsättningarna.

Du var tidigare inne på att man skulle få behålla en del av de här pengarna för att man skulle kunna göra karriär. Men skulle du kunna se att man tog fram en politisk förklaring om hur man vill att man ska jobba framöver för att komma till rätta med lönekartläggningen? För att tydliggöra vill jag säga – det finns ju alltid en farhåga om det – att vi naturligtvis inte ska lägga oss i den löneförhandling som pågår. Jag menar alltså att man skulle ta fram ett program som tydligt sade hur man vill att det ska gå till, ett program som sedan skulle följas upp varje år genom en offentlig utfrågning. Skulle det kunna vara ett sätt?

Anita Göransson, Linköpings universitet: Jag hade nog inte väntat mig att jag skulle lösa det här problemet när jag kom hit. Vad ni kan göra – jag skulle vilja fråga dig vad ni kan göra!

Det våra undersökningar visar behövs är till exempel – det som man tror på själv bland dem som verkligen har gjort karriär – är ökat mentorskap, det vill säga att de kvinnor som eventuellt inte har nätverk lånar nätverk av etablerade äldre herrar. Det är ett sätt att snabba på en karriär, som forskningen har pekat på. Det är väl också typiskt, i och för sig, att det är just mentorskap

som man lyfter fram, därför att det är någonting man lägger till – det är ingenting man tar ifrån någon, någon extra konkurrens eller så.

Jag tror att man också måste ha en diskussion om och göra alla medvetna om de subtila mekanismer som finns, alltså hur nätverk kan exkludera folk utan att egentligen ha det som avsikt. Jag har hört exempel på hur kvinnor och män som verkligen har nått toppen i näringslivet tycks ha väldigt olika nätverk, till exempel.

Sedan har vi den här mekanismen som jag inte vet hur man ska komma åt att ju högre upp man kommer på toppen, desto mer homogen är den grupp som finns där. Man slipar av alla åsiktsskiljaktigheter och så vidare. Det sker en sovring ända nedifrån och upp. Det här är till exempel utlandsfödda som har nått toppen väldigt medvetna om. Det gäller att bli supersvensk, säger man. Det gäller inte bara att lära sig svenska – man ska lära sig rätt svenska. Det där gäller naturligtvis även kön och andra faktorer som till exempel åsikter. Och vi vet ju inte om det är så att man väljer dem som är lika, det som forskningen har kallat Tjatte-Knatte-Fnatte-effekten, eller är det så att man så att säga slipas av på väg upp och att det sker en anpassning? Det vore intressant att veta mer sådant för att mera kunna råda folk om karriärstrategier.

Fast jag får säga att efter att ha sett hur standardkarriärerna ser ut på olika områden så önskar jag att jag hade gjort det här för 30 år sedan.

Ordföranden: Annette Carnhede får komma in först och svara på frågorna, så får Göran summera det här och ge facit sedan.

Annette Carnhede, ST: Facit och facit ...

Ulla, jag upplevde att din fråga var rätt konkret. Skulle vi uppleva att vi var betjänta av att man blir ännu tydligare från politisk nivå i vad man kräver av de statliga arbetsgivarna?

Delvis upplever jag att ett sådant arbete har börjat. Vi har varit väldigt positiva till det som har varit inskrivet i de senaste budgetpropositionerna om att man från politisk nivå uppdrar till Arbetsgivarverket att ta fram verktyg och instrument. Det är ett bra sätt, för det betyder att de kommer till oss och att vi pratar ihop oss och tar ansvar för det. Det är ett led. Det kan vara möjligt att om man märker att det här inte räcker och att det här motståndet lever kvar hos Arbetsgivarverket och dess medlemmar så kanske man behöver vara ytterligare tydlig – vem vet?

Det här gäller också karriärutveckling och att man jobbar vidare. Jag tror att en hel del också hänger samman med kompetens inom det så kallade statstjänstemannaskapet eller statstjänstemannarollen och att vi ser till, om det kommer att bli en omstrukturering i stabs- och myndighetsvärlden, att de uppdrag som nu finns tas till vara om det nu blir en nedläggning eller så och vem som ska jobba vidare med det här. Jag tänker på Verva och det förslag som finns. Vi har inte hört något politiskt ställningstagande till det än. Det

behöver fortsätta. Jag tror att det är ett bra sätt. I grunden säger jag precis som Göran gör.

Vi reagerar på detta när vi upplever att det är fullständig kollision: när den politiska viljan uttrycks på ett sätt och vi har en motpart som säger precis tvärtemot. Då upplever vi att vi lever i en schizofren värld, och då, möjligen, Göran, springer vi till er med en liten önskelista. Men det är inte så ofta. Vi litar på partssystemet och vill ha kvar det.

Göran Ekström, Arbetsgivarverket: Det var en stor utmaning att försöka ge facit så här som sista svarare på denna frågeställning!

Jag tyckte att Anita gav utomordentligt bra exempel på vad som kan och bör göras också inom statsförvaltningen.

Jag vill börja med att protestera mot den bild som här har givits av vad vi har för uppfattning när det gäller löneskillnader i statsförvaltningen både från Ulla och senast från Annette. Jag har aldrig sagt att detta inte är något problem. Tvärtom har jag sagt också i mitt inledningsanförande att vi har ett stort problem i statsförvaltningen. Det jag har sagt är att jag tror att vi inte har något stort problem med just lönediskriminering i statsförvaltningen. Det hävdar jag att vår statistik visar att vi inte har. Det är detta som jag har haft till grund för att vara kritisk mot lönekartläggning som instrument och annat som Annette nu tar upp igen.

Men vi har ett problem. Det är vi alldeles tydliga med från arbetsgivar- sidan, och vi ska göra något åt det. Och vad ska vi då göra åt det? Ja, det finns ju olika nivåer i detta, som jag har försökt komma in på tidigare. Vi, förhand- lingsorganisationen Arbetsgivarverket, har självklart ett ansvar på central nivå. Det ansvaret försöker vi ta tillsammans med våra motparter. Vi har ju faktiskt åtagit oss ett ganska omfattande pensum nu när det gäller just de här frågeställningarna under den avtalsperiod som precis har börjat. Under de här tre åren har vi åtagit oss att arbeta intensivt parterna emellan på den centrala nivån för att komma fram till instrument och åtgärder för att snabba på den här utvecklingen mot ett utjämning av framför allt de förklarade löneskill- naderna.

Men som jag sade tidigare ligger det också ett väldigt stort ansvar på lokal nivå hos våra högsta ledningar i myndigheterna. Där anstränger vi oss inten- sivt från Arbetsgivarverket för att se till att de högsta cheferna är medvetna om den här problematiken och att de jobbar intensivt med de här frågeställ- ningarna. Jag vet också att regeringen ställer samma krav på generaldirektö- rer, landshövdingar och universitetsrektorer i de dialoger som regeringen har. Jag tror att Mats säkert kan utveckla det där en hel del.

Krav på de högsta cheferna att vara medvetna om den här situationen och att arbeta aktivt och intensivt för att snabba på utvecklingen mot en utjämning av framför allt de förklarade löneskillnaderna. Där nämnde Anita några av de instrument som finns. Det finns också fler instrument att använda sig av.

Mats Pertoft (mp): Jag vill börja med att tacka för de olika föredragningarna. Det är egentligen en ganska samstämd bild som kommer fram, tycker jag. I alla fall hör jag att alla verkar vara överens om målbilden.

Det jag ställer mig frågande inför är detta: Hur kan det komma sig att alla säger att det går för långsamt, och sedan verkar det fortsätta att gå för långsamt? Jag kan anta att om vi skulle ha haft samma föredragning för några år sedan skulle man också ha sagt att det går för långsamt. Och så fortsätter det att gå för långsamt.

Samtidigt hör jag också, framför allt från Anita Göransson, två tydliga bilder, nämligen att det gör skillnad där det finns ett politiskt ansvar jämfört med det privata näringslivet, och att det gör skillnad med offentlighet och strålkastarljus. Det är tydliga faktorer som gör att jämställdheten ökar, att löneskillnaderna blir mindre och att möjligheterna för kvinnor att nå högre positioner ökar.

Utifrån det undrar jag en sak. Jag tycker att vi har pratat en hel del utifrån olika delar av det här. En sak som jag har saknat lite är detta: Hur arbetar man vidare, inte bara med lika löner? Det är en sak. Där pratar vi kanske om en procent eller något sådant. Men det här med likvärdiga löner upplever jag som betydligt svårare. Hur arbetar man vidare med just den biten?

Jag har själv lång erfarenhet från den kommunala nivån, och man kan ju konstatera att det finns skillnader där kommunerna har kommit längst, landstingen kommer sedan och staten faktiskt är trea i det här avseendet. Det är ju inte särskilt tillfredsställande.

Därför skulle jag vilja ställa frågan till framför allt parterna: Vad finns det för konkreta saker att göra just för att snabba på processen, speciellt med fokus på likvärdiga löner, och hur kan man öka fokus och det offentliga strålkastarljuset på detta? Det är ju där det blir svårt när man ska minska kontinuiteten när det gäller lönekartläggningen. Jag först inte riktigt hur det skulle bidra till denna process.

Annette Carnhede, ST: Det är precis det här som det handlar om. Därför kan inte jag heller acceptera att det bara är en procents osaklig löneskillnad i staten. Vi har nämligen inte kunskap om var den andra skillnaden ligger: om den är saklig eller osaklig. Däremot kan den vara förklarad. Vi kan titta på och förklara den, men den kan likväl vara osaklig på grund av att vi ännu inte har gjort en seriös arbetsvärdering. Det finns inget annat sätt att komma åt det som är arbete av lika värde. Det säger ju ordet.

Och då kommer ju de här debatterna som vi hör: Varför lönesätts vissa jobb som de gör? Det kan handla om vård av maskiner jämfört med vård av människor. Ja, ni kan alla de där exemplen. Löner sätts tvärt emot det som alla vi här inne skulle vara överens om beträffande värdet av jobben. Det finns väl inget som kan värderas högre än det som handlar om att möta människor? Men det beror på att vi inte har gjort en seriös värdering.

Nu säger jag att detta inte är gjort, men det görs faktiskt även på statliga arbetsplatser. Vi har mängder av utbildningar av våra förtroendevalda i olika

system som går att tillämpa och utforma lokalt, alltifrån JämO:s Lotsen till andra, egna system som finns som hjälp på traven. Men man måste göra det, och jag tror att man måste fortsätta den diskussionen. Det är därför det blir så upprörande när man använder gammal kunskap om gammaldags arbetsvärderingssystem emot utvecklingen för att uppnå likvärdiga lönesättningar.

Jag är helt överens med dig. Vi måste fortsätta den diskussionen och vara överens om målsättningen. Vi jobbar med olika saker, men det kan ha lika värde. Vi måste lära oss att se det. Det är en kunskapsfråga.

På många håll deltar vi också och utbildar parterna lokalt i de här frågorna, för det här handlar väldigt mycket om utbildning och kunskap och att lära sig att se vad det handlar om. Jag tror inte att det finns någon annan väg. Det handlar om att arbeta, ta ett steg i taget och om mycket utbildning och kompetenshöjande.

Göran Ekström, Arbetsgivarverket: Jag tror att det har framgått under diskussionen här nu ett tag att Annette Carnhede och jag har lite olika syn på lönekartläggningar och arbetsvärderingar som instrument för att åstadkomma de här förändringarna. Jag tror fortfarande att de, om de används på fel sätt, utgör ett hot mot en effektiv lönebildning i statsförvaltningen, vilket kommer att skada effektiviteten i hela statsförvaltningen.

Men det är alldeles riktigt, som du är inne på, att det är de förklarade löneskillnaderna som vi måste ge oss på nu. Vi måste fundera ordentligt på vad det beror på att kvinnor inte blir specialister i statsförvaltningen med högre lön och att de inte blir chefer i statsförvaltningen med högre lön i större omfattning än som faktiskt sker.

Det är det arbetet som vi nu har intensifierat, skulle jag vilja säga. Vi har jobbat med frågorna under ganska lång tid, men vi har intensifierat de här frågeställningarna nu, dels i de avtal som vi har tecknat med våra motparter på den centrala nivån, dels i den ständiga diskussionen med de högsta cheferna i statsförvaltningen. Det är där man måste sätta in åtgärderna för att se till att kvinnor blir specialister och chefer i större utsträckning i staten. Därmed tror jag också att vi kommer att utjämna löneskillnaderna i staten.

Ordföranden: Tack för det! Därmed bryter vi för en kort kaffepaus. Därefter lyssnar vi till statsrådet Mats Odell och tar de frågor som är kvar.

Ordföranden: Då återupptar vi den offentliga utfrågningen om statlig arbetsgivarpolitik och jämställdhet. Vi går över till att lyssna på statsrådet Mats Odell, som får hålla en inledning. Därefter tar vi frågor. Vi ska vara klara kl. 12 eftersom vi då har en votering. Därför uppmanar jag alla till stor effektivitet.

Statsrådet Mats Odell (kd): Herr ordförande! Det är trevligt att vara tillbaka i finansutskottet där jag tillbringat tolv år. Det är trevligt att se er och att få vara med och diskutera denna viktiga fråga. Jämställdhetspolitiken är ett av regeringens mycket prioriterade områden. Det övergripande målet är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och att också forma sina egna liv. Det är Nyamko Sabuni som är jämställdhetsminister, men vi har samtliga det ansvaret. För min del handlar det om att vara ansvarig för statlig arbetsgivarpolitik och då även jämställdhet i staten.

Inledningsvis kan jag konstatera att vi kommit en bra bit på väg även om det fortfarande verkligen är en bit kvar till målet, vilket framgått av de tidigare inläggen i dag. Jag menar att staten måste vara en attraktiv och föredömlig arbetsgivare för att kunna attrahera den kompetens som krävs för att myndigheterna ska nå sina verksamhetsmål. Det ligger i sakens natur att det även innefattar arbetsgivarpolitiken som aktivt driver på i det viktiga jämställdhetsarbetet.

Först kanske jag ska säga något om hur arbetsgivarpolitiken i staten är organiserad och hur rollfördelningen ser ut. Jag tror att utskottets ledamöter i huvudsak säkert känner till detta, och det kanske också har tagits upp tidigare. Medan ni diskuterat denna viktiga fråga har jag på förmiddagen i dag varit på regeringssammanträde och länkat landets öden.

Kanske finns det ändå skäl att påminna om att det finns en långtgående arbetsgivarpolitisk delegering. Den inleddes redan 1964. Man kan säga att i mitten av 60-talet fick de statsanställda förhandlingsrätt och från 1994, när Arbetsgivarverket fick sin nuvarande omfattning och ställning, sluts det, med två undantag, inte längre några kollektivavtal, med det förbehållet att regeringen ska godkänna dem. Undantagen gäller dels de så kallade huvudavtalen som reglerar konflikträtten, dels det som handlar om medbestämmande i regeringsärenden. I övrigt är alla arbetsgivarpolitiska frågor delegerade till Arbetsgivarverket och myndigheterna.

En förutsättning för 1994 års reform var att systemet med ramanslag infördes. Syftet med det var att införa ramar för myndigheternas förvaltningskostnader och att ombilda arbetsgivarorganisationen för det statliga området för att skapa en tydligare gräns mellan å ena sidan riksdagens och regeringens ansvar för den totala utgiftsutvecklingen, å andra sidan parternas ansvar för en bra och ändamålsenlig lönebildning. Den ordningen bygger på att den statliga sektorn, som har närmare 250 000 anställda och uppgår till ungefär 6 procent av den totala arbetsmarknaden, i allt väsentligt ska ha samma spelregler för lönebildning och så vidare som övriga sektorer på arbetsmarknaden.

En annan viktig utgångspunkt är att staten också i allt väsentligt tillämpar individuell lönesättning där komponenter som skicklighet och färdighet ska påverka den enskildes lön. Även om det är hos myndigheterna som den faktiska lönebildningen sker har riksdag och regering självklart ett ansvar för den statliga verksamhetens inriktning, dess omfattning och effektivitet. I det ansvaret ingår också att besluta om riktlinjer för myndigheternas uppträdande

som arbetsgivare och, inte minst, att följa upp och utvärdera hur man sköter arbetsgivarrollen.

Jag tycker att det är en styrka att det råder och sedan länge har rått en stor parlamentarisk enighet om den gällande ordningen, som i praktiken innebär att regeringen har det strategiska och övergripande ansvaret för arbetsgivarpolitiken inom statsförvaltningen medan myndigheterna har det operativa ansvaret för att åstadkomma resultat i enlighet med de mål som statsmakterna – regering, riksdag och inte minst finansutskottet – varit med och satt upp. Utan en sådan enhetlig gränsdragning mellan regeringen och den statliga arbetsgivarorganisationen uppstår oklarheter om var ansvar och befogenheter egentligen finns i denna mycket delikata process.

Vi är också överens över blockgränsen om att Arbetsgivarverket ska kunna arbeta så självständigt som möjligt i förhållande till den politiska nivån. Det innebär att regeringen inte bör delta och bli medansvarig i kollektivavtalsfrågor. Sedan är det så, som Annette Carnhede sade, att regeringen ger riktlinjer som vi diskuterar i olika sammanhang. Även om de enskilda myndigheterna alltså uppträder självständigt ingår de alla i staten som rättssubjekt.

I regeringsformen stadgas att det är regeringen som styr riket och att myndigheterna lyder under regeringen. Det är något som vi av och till diskuterar i konstitutionsutskottet, alltså om regeringens enskilda ledamöter gör detta i för stor utsträckning eller inte, men regeringen som kollektiv har ansvar för att styra staten, och myndigheterna lyder under regeringen. Då är det förstås regeringens ansvar att besluta om riktlinjer för myndigheternas uppträdande som arbetsgivare och sedan följa upp och utvärdera hur den arbetsgivarrollen utövas.

Vi redovisar varje år till riksdagen våra bedömningar i detta avseende. Vi kommunicerar våra prioriteringar på det förvaltnings- och arbetsgivarpolitiska området till förvaltning dels genom ett särtryck ur årets budgetproposition med ett förord av mig i min egenskap av ansvarigt statsråd, dels genom att jag årligen bjuder in de statliga arbetsgivarna till ett förvaltningspolitiskt seminarium där vi diskuterar detta.

Myndigheternas arbetsgivarpolitiska ansvar är också en given punkt i de mål- och resultatdialoger som nämndes tidigare. Det är en viktig del av arbetet att varje fackdepartements politiska ledning diskuterar med sina myndigheter. Det är en omfattande process där vi från regleringsbrev och annat tar fram och tittar på de mål som är uppställda och diskuterar med myndigheternas ledningar och styrelseordförande hur detta fungerat. Vi kommer också fram till hur det ska se ut inför framtiden. Det kanske är regeringens allra starkaste styrmedel för att kunna vara med och påverka utvecklingen.

Några exempel på frågor som tas upp i en sådan dialog är hur man arbetar med att säkerställa kompetensförsörjningen. Vi vet att vi står inför stora pensionsavgångar, och då är frågan hur myndigheterna ska klara det. Andra frågor som tas upp är vilka åtgärder myndigheterna vidtar för att bli, eller förbli, en attraktiv och föredömlig arbetsgivare samt på vilket sätt myndigheten i

fråga bidrar till regeringens mål att andelen kvinnor på ledande befattningar ska öka.

Det sistnämnda är en fråga som jag tar upp i varje sådan dialog. Ofta går det arbetet framåt även om det, som Ulla Andersson påpekade, sker alltför långsamt. Också i årets mål- och resultatdialoger är myndigheternas arbete för att minska löneskillnaderna mellan kvinnor och män en prioriterad fråga. Det är en naturlig följd av att regeringen har ökade ambitioner, såsom Annette Carnhede har noterat, på det här området, vilket inneburit att vi i budgetpropositionen redan från och med 2007 anger ett mål, nämligen att löneskillnaderna mellan män och kvinnor i staten ska minska. Då är det viktigt att få delge delar av den statistik som vi får på detta område.

Jag vet inte i vilken mån olika talare varit inne på det, men jag kan kort nämna en del om det som ligger till grund för den löpande uppföljning som regeringen genomför av myndigheternas arbete med lönebildningsfrågor.

Statsförvaltningen är den sektor på arbetsmarknaden som har den jämnaste könsfördelningen bland sina anställda – 50 procent kvinnor respektive 50 procent män. Arbetsgivarverket delar i sin statistik över de anställda upp staten i tre olika delar. Den första delen är de med ledningskompetens, den andra de med kärnkompetens och den tredje de med stödkompetens.

Vad är det då? kan man fråga sig. Antalsmässigt dominerar kvinnorna i kategorin stödkompetens med 60 procent mot 40 procent för männen. I kategorin kärnkompetens uppgår andelen kvinnor till 47 procent och andelen män följaktligen till 53 procent. När det gäller ledningskompetens är det männen som dominerar med 66 procent mot 34 procent kvinnor. Dessa siffror är fårska. De är från 2007. Jag nämner dem dels för att de visar att det finns väldigt mycket kvar att göra innan vi når en verklig jämställdhet inom statsförvaltningen, dels för att de visar att det görs framsteg.

Om man jämför med 2002 är fjolårets 34 procent kvinnor med ledningskompetens en betydande framgång. Om vi går tillbaka till 2000 uppgick motsvarande andel till endast 22 procent. Det är alltså plus 17 procentenheter men hela 72 procents förbättring från 2 900 till 4 200 kvinnliga chefer i staten. Det faktum att männen i genomsnitt har fler högre befattningar är huvudförklaringen till att det fortfarande finns stora löneskillnader, som vi kan notera, inom statsförvaltningen. Enligt den här statistiken uppgick samtliga kvinnors lön totalt sett till 88 procent av männens. Det var alltså en liten förbättring jämfört med 2002 då kvinnornas lön uppgick till 86 procent av männens.

Det som slagit mig när jag tittat på detta är det faktum att skillnaden i lön mellan män och kvinnor i kategorin ledningskompetens nu nästan helt och hållet är uttraderad. Det är mycket glädjande. Löneskillnaden uppgick 2007 till 67 kronor i månaden. Kvinnorna i den kategorin hade 99,8 procent av männens lön. Skillnaden skulle alltså vara försumbar om det inte vore för just det faktum som jag nämnde, att endast 34 procent av dem som har ledningskompetens är kvinnor. De kvinnor som tagit sig dit har emellertid i stort sett jäm-

ställda löner. Därför handlar det naturligtvis om att se till att fler kvinnor kommer in i tjänster med ledningskompetens.

Sammantaget har de fakta som jag här redovisat lett till att regeringen i december 2007 gav Verva, Verket för förvaltningsutveckling, i uppdrag att utforma en förstudie till ett karriärutvecklingsprogram för kvinnor i staten. De har nyligen, närmare bestämt den 15 mars, alltså för bara någon vecka sedan, levererat sitt förslag till regeringen. Det förslaget innehåller en idé om ett brett treårigt utvecklingsprogram som vänder sig både till statliga myndigheter och till statligt anställda.

Vi tittar nu på förslaget. Det, som det heter, bereds för närvarande i Regeringskansliet, och min förhoppning är att regeringen under våren ska kunna fatta beslut om att gå i gång med projektet. Min förhoppning är också att ett sådant program ska kunna bidra till att attrahera och motivera fler kvinnor att söka ledande befattningar, något som i sin tur kommer att minska löneskillnaderna i staten. Det är viktigt att påpeka att detta egentligen inte är något chefsutvecklingsprogram, utan det gäller för mer kvalificerade befattningar utan att man nödvändigtvis behöver bli chef. Det är en ganska viktig sak att påpeka.

Av det jag sagt framgår alltså att andelen kvinnor på högre befattningar är alldeles för låg men att lönerna på denna nivå trots allt är jämställda. På lägre nivåer är löneskillnaderna däremot klart märkbara. När det gäller personal inom såväl stöd- som kärnkompetens tjänade kvinnorna ca 90 procent av vad männen i samma kategori tjänade. Det är naturligtvis helt oacceptabelt att det är på det sättet.

Jag kan också kort redovisa några fakta om lönesättningen för myndighetschefer. Det är en kategori där regeringen är arbetsgivare. Vi utser generaldirektörer, landshövdingar, rektorer vid universitet och chefer för mindre myndigheter med titlar som direktör, kanslichef, ordförande och så vidare.

Inom den gruppen är lönespridningen ganska stor. Det är en följd av att det kollektivet omfattas av en individuell lönesättning. Andelen kvinnliga ordinarie myndighetschefer uppgår för närvarande till 34 procent, eller så var fallet till i dag när vi utsett ytterligare en kvinnlig generaldirektör. De är nu uppe i 37 procent. Det är roligt att just i dag kunna notera det.

Genomsnittslönen för dessa kvinnliga myndighetschefer motsvarar 96 procent av männens lön. En avgörande anledning till att männen har högre genomsnittslön är att för få kvinnor är chefer och att de inte är chefer för de stora och tunga verken. Där har männen fortfarande en stark dominans. Att män oftare än kvinnor har ansvar för de stora och ska vi säga tunga myndigheterna är en påminnelse till oss i regeringen när det blir dags att utnämna nya myndighetschefer. Det har vi alltså gjort i dag, nämligen genom att utse ny generaldirektör för Statskontoret. Det är dags, höll jag på att säga, att nästan jämt utse nya chefer. Det är ett ständigt pågående arbete.

Avslutningsvis vill jag summera genom att peka på den fundamentala förutsättning som finns i staten på det arbetsgivarpolitiska området, alltså att

regeringen pekar ut strategiska mål medan myndigheterna utövar den operativa arbetsgivarpolitiken. Vi utvärderar resultatet löpande.

Jag tänker fortsätta att hålla en hög ambitionsnivå när det gäller jämställdhetspolitiken inom det statliga avtalsområdet och förväntar mig att det ska avspeglas i kommande års utfall. Om det mot förmodan då skulle visa sig att regeringens övergripande ambitioner inte återspeglas i utfallet är jag inte främmande för att pröva nya vägar till framgång.

Med det, herr ordförande, vill jag tacka för ordet och är beredd att svara på frågor.

Anna Lilliehöök (m): Jag vill tacka ministern för denna genomgång. Det finns ett par väldigt viktiga saker som nu har införts. Vi har i underlaget bland annat kunnat läsa att 40 procent av de kvinnliga cheferna efterfrågar hushållsnära tjänster för att kunna underlätta arbetet. Det som möjligen är anmärkningsvärt är snarare den andra siffran, nämligen att motsvarande andel för männen endast är 17 procent. Det visar möjligen att man måste vara mycket realistisk beträffande skillnaderna, även om jag i morse i någon av tunnelbanetidningarna läste att unga män börjar bli stressade över att ha ansvar både för hem och för arbete. I grunden tror jag dock att det är något som de kvinnor som vill göra karriär måste inse.

Det är utmärkt att Vervautredningen nu kommit. I anslutning till den vill jag ställa en fråga. Nu läggs utbildningssystemet om. Väldigt många i statlig tjänst är akademiker. Det har väl alltid varit lite av en käpphäst för mig att kvinnor behöver få chansen att komma igen. Siffran 40 procent som behöver hushållsnära tjänster nämndes, men den är antagligen något större, och för att komma igen behövs det en rejäl möjlighet att komma in. Har man i Vervautredningen tittat på den förändring i utbildning som nu kommer där det finns två avdelningar? Där finns faktiskt en möjlighet att komma igen. Har man tittat på det?

Statsrådet Mats Odell (kd): Jag kan inte svara på om Vervautredningen tittat på det, men som Anna Lilliehöök säger ökar förutsättningarna för att komma tillbaka och fortlöpande kunna utbilda sig livet igenom. En intressant motpol till det som Anna Lilliehöök nämnde, att 40 procent av kvinnorna i chefsställning efterfrågar hushållsnära tjänster mot endast 17 procent av männen, är att av de annonseringar av chefer som vi gjort inom staten har 26 procent av de sökande till varje enskild chefsanställning varit kvinnor och 74 procent har varit män. Det är alltså en omvänd situation i den delen.

Det finns mycket att göra på detta område. Hur gör vi för att fler kvinnor över huvud taget ska söka dessa tjänster? Det är möjligt att ett mer omfattande utbud av och tillgång till hushållstjänster kan bidra till det, men jag tror att vi måste sätta in åtgärder på många områden.

Agneta Gille (s): Herr ordförande! Jag vill inleda med att tacka de föredragande för ett utmärkt sätt att belysa de problem vi står inför. Samtidigt vill jag beklaga att Mats Odell inte hade möjlighet att närvara och lyssna på de fantastiska föredragningar som vi hört. Om han hade gjort det skulle vi ha fått en mycket bättre bild och statsrådet Odell skulle inte ha haft samma kaxighet som han hade i inledningen om att det går framåt. Det vi fick höra innan Mats Odell anlände gav kanske inte samma bild.

Jag har tidigare arbetat tillsammans med Mats Odell i finansutskottet och tagit fram de reservationer som allianspartierna hade i fråga om staten som arbetsgivare. Jag har tittat på vad Mats Odell skrivit där. Det är ganska fascinerande att se hur situationen nu ser ut. Av de 59 senaste utnämningarna – nu är de väl 60, eftersom det tillkom en utnämning i dag – som regeringen gjort och som gäller högre befattningar har 42 gått till män och 17 till kvinnor. Det är alltså 71 procent av utnämningarna som gått till männen. De högre befattningarna utses av statsrådet Odell tillsammans med övriga i regeringen. När det gäller de högre befattningar som nyss redovisades är det alltså statsrådet som har ansvaret för att utse dem.

I de reservationer som statsrådet tidigare lämnat in skriver han att han ser detta som ett skamligt underkännande av alla välmeriterade kvinnor. Statsrådet skriver också under sin tid i opposition att det krävs en plan för att öka jämställdheten. Jag efterlyser den planen för att se hur man tänkt. Nu har det funnits tid att göra en plan, och jag har fortfarande inte sett någon sådan. Trots att statsrådet år efter år, när han satt i finansutskottet, skrev att regeringen måste ha en aktiv plan för detta har det inte kommit någon plan. Därför undrar jag varför statsrådet Mats Odell i sin nuvarande roll inte levt upp till de synpunkter han hade i opposition och varför han i dag inte lever efter dessa kraftiga reservationer.

Jag vill även ta upp jämställdheten i samband med anställningsförfarandet. Tidigare anmälde många borgerliga partier inte både kvinna och man till de positioner som skulle tillsättas, utan man anmälde bara en person, och det var oftast en man. När det gäller utnämningsspolitiken har vi kunnat se att det finns tillsättningar där det bara funnits en man. Man har inte haft en av varje kön när man tittat på de tillsättningar som varit aktuella. Vi har offentligt fått ta del av utnämningen av Mikael Odenberg, och där fanns ingen kvinna att konkurrera med. Jag skulle vilja veta varför det är så, statsrådet.

Statsrådet Mats Odell (kd): Herr ordförande! Agneta Gille talar om kaxighet. Jag ska väl inte ge omdömen om detta, men visst är det alltid roligt att ta fram gamla reservationer och läsa dem. Det är spännande. Det ägnade jag mig åt i tolv år och önskar Agneta Gille lycka till med detta.

Ikke desto mindre tycker jag att redovisningen visar att det finns en hög ambition och att det som skett visar att det utnämnts fler kvinnor än tidigare. Vi har också ökat öppenheten. Jag vill här göra ett tillrättaläggande; jag fick en lapp om det av en medarbetare. Jag nämnde 37 procent, och det är alltså

37 procent av dem som vi hittills utnämnt efter annonsering av kvinnliga myndighetschefer. Totalt sett är det 34 procent.

Det är inte så att jag har ansvar för alla som utnämns. Av de sex landshövdingar som jag har utnämnt är fyra kvinnor. De som efter utannonsering utnämnts av mig är Ann-Christin Nykvist, tidigare socialdemokratiskt statsråd, för Statens pensionsverk, och Yvonne Gustafsson, tidigare statssekreterare i en socialdemokratisk regering, som jag i dag utnämnt till generaldirektör för Statskontoret. Av de 15 som utnämnts har två legat på mitt ansvarsområde, och båda är alltså kvinnor.

Per Åsling (c): Tack för inledningen, statsrådet Odell! Det är bra att det tydliggörs att regeringen satt upp mål om att andelen kvinnor i centrala positioner ska öka och löneskillnaderna minska. På förmiddagen har Anita Göransson delgett oss en studie om kvinnor, män och makt där det konstateras att jämställdhet tycks kräva för det första representativ ambition, för det andra genomskinlig rekryteringsprocess, för det tredje synliga positioner och för det fjärde att positionen inte är unik.

På vilket sätt anser statsrådet att dessa utgångspunkter kan implementeras i den statliga arbetsgivarpolitiken?

Statsrådet Mats Odell (kd): Jag uppfattade kanske inte alla de punkter som Per Åsling nämnde, men flera av dem ingår i den omläggning av utjämningspolitiken som regeringen gjort. Där är förutsägbarhet, spårbarhet och transparens ledord.

Representativ ambition, genomskinlig rekryteringsprocess, synliga positioner, att positionen inte är unik – ja, jag skulle nog vilja säga att samtliga dessa punkter egentligen är uppfyllda genom att regeringens riktlinjer inkluderar dem och genom att myndigheterna tillsammans med Arbetsgivarverket är inne på det.

När det gäller vår egen process upprättas numera offentliga kravprofiler på varje utnämning. Sedan vi fattade beslut om att annonsering ska vara huvudregel har en majoritet av de utsedda utsetts efter annonsering.

Ulla Andersson (v): Den modell som finns för att räkna upp myndigheternas anslag är en jämförelse med den privata tjänstesektorn. Den modellen har sina brister, om man säger så. Eftersom den utfaller utifrån löneökningar och effektivitet i den privata tjänstesektorn betyder det att myndigheterna för 2008 fått stora besparingskrav. Det lär även kunna påverka 2009 i och med att pensionerna då utgör ½ miljard i besparing.

Om regeringen menar allvar med att man vill satsa på karriärutveckling, på möjligheter för kvinnor att avancera samt säger sig vilja åtgärda de osakliga löneskillnaderna liksom att det inte ska finnas löneskillnader mellan jämförbara yrken undrar jag om statsrådet inte anser att man borde se till att myn-

digheterna fick resurser för att kunna arbeta med dessa frågor. I dag kan jag inte se det i den ekonomiska politiken.

Statsrådet Mats Odell (kd): Pris- och löneomräkningen råder det total enighet om över blockgränserna. Det är ett system som funnits och som det arbetas med. Alla myndigheter, inklusive Regeringskansliet och Finansdepartementet, är ständigt under press för att öka sin effektivitet.

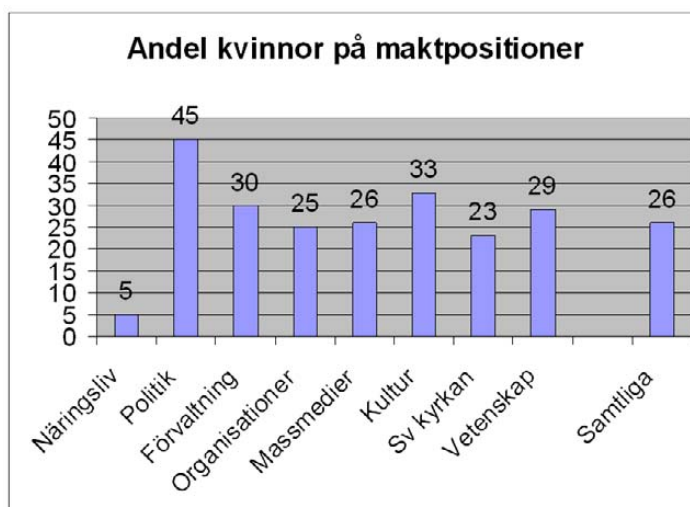
Jag har inte haft möjlighet att ta ställning till nya siffror som kan ha kommit in på detta område, men som Annette Carnhede påpekade gjordes det vid ett par tillfällen under tidigare regeringar förändringar på detta område. Vi får titta på hur det ser ut framöver. Jag kan inte kommentera det i dagsläget.

Ordföranden: Därmed tackar vi statsrådet Mats Odell, Annette Carnhede, Göran Ekström och Anita Göransson för deras medverkan vid denna hearing. Tyvärr är vi tvungna att bryta på grund av en stundande votering i kammaren. Ett jättestort tack för era inlägg, era svar på frågor och den belysning av detta viktiga ämne som vi fått i dag. Vi i finansutskottet får ta till oss denna information och jobba vidare med frågorna.

Därmed avslutas denna offentliga utfrågning.

Bilder från utfrågningen

Kvinnor, män och makt



- Totalt en fjärdedel kvinnor på toppen - men:
- Nästan hälften kvinnor i politiken
- Bara fem procent i näringslivstoppen

Kvinnor finns främst i politiskt
influerade eller offentligstyrda jobb:

- t ex public service-tv och –radio
- statliga företag
- statliga forskningsråd
- statliga kulturinstitutioner

Flest män finns i:

- privat näringsliv
- pressen
- kommersiell/privat radio och tv
- privata forskningsstiftelser

- Skillnaden mellan kvinnors och mäns tillgång till makt är subtil men systematisk på en övergripande nivå (40-60 %-regeln)
- Men samtidigt finns det dramatiska skillnader mellan sektorer, yrkesområden och nivåer

Tre sorters könsfördelning

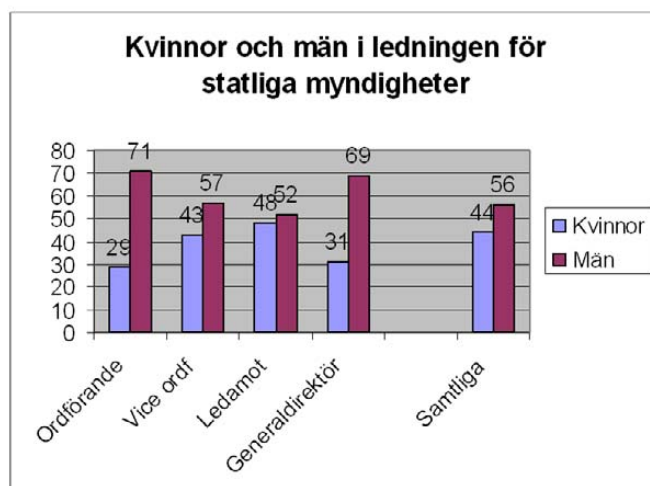
- Ungefär hälften kvinnor i rikspolitiken
- En tredjedel kvinnor där man strävar efter jämställdhet men inte granskas
- Nästan bara män på lokal och regional nivå

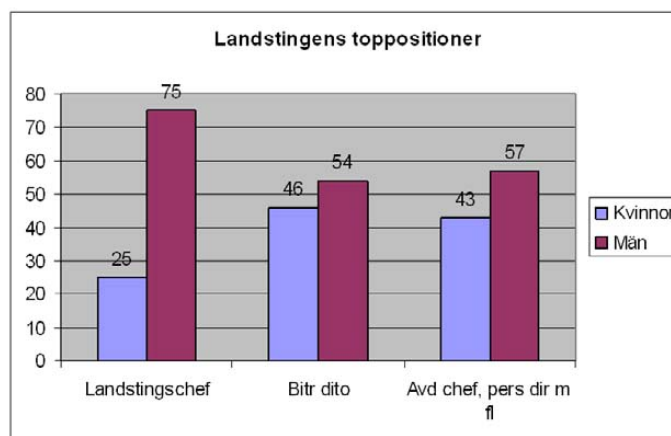
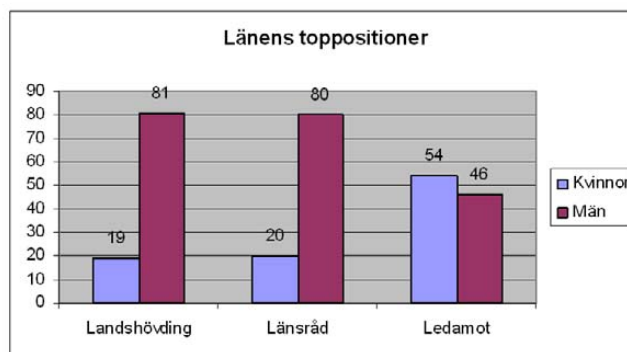
Jämställdhet tycks kräva:

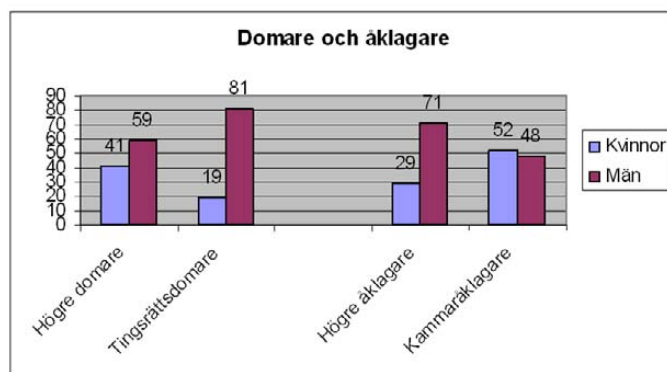
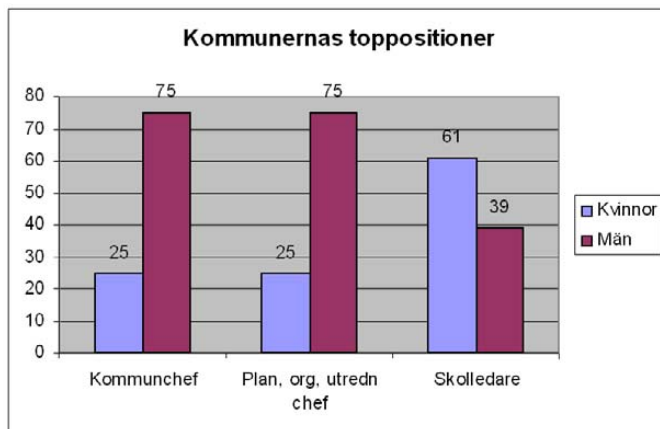
- Representativ ambition
- Genomskinlig rekryteringsprocess
- Synliga positioner
- Att positionen inte är unik

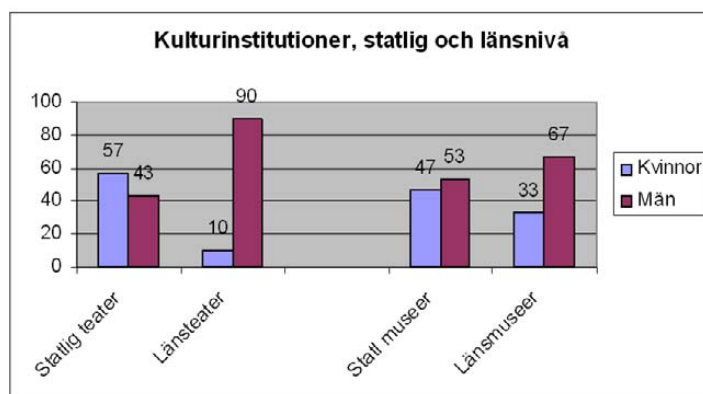
Kvinnor och män har olika typer av ledande positioner:

- Män är styrelseordförande och vd
- Kvinnor är styrelseledamöter



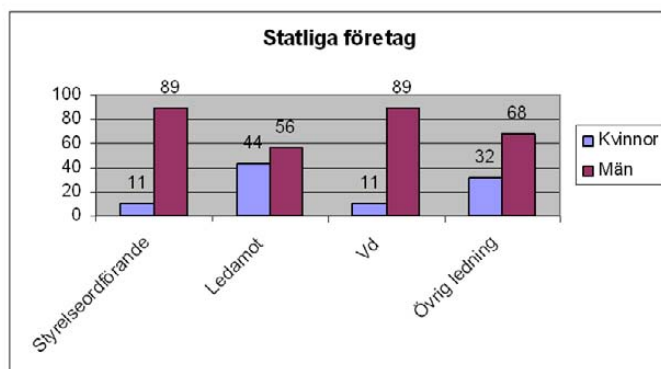
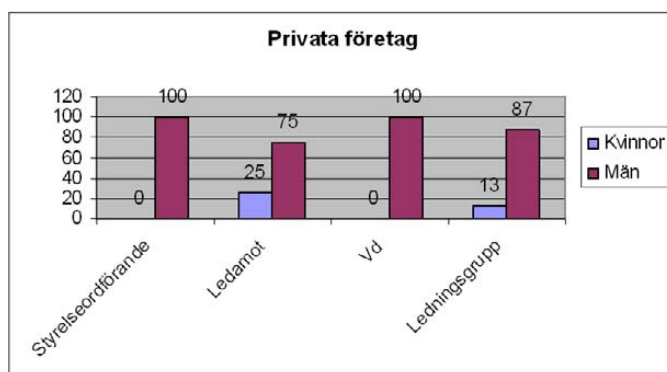


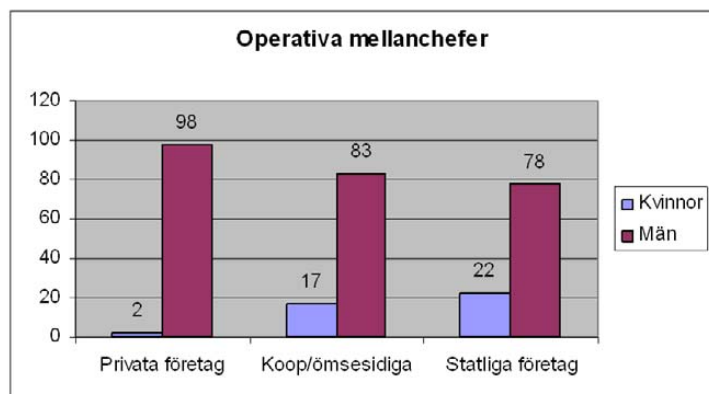




Näringslivet styrs av män

- Styrelseordförande 3 % kvinnor
- Vd 2 %
- Ordinarie styrelseledamöter 18 %



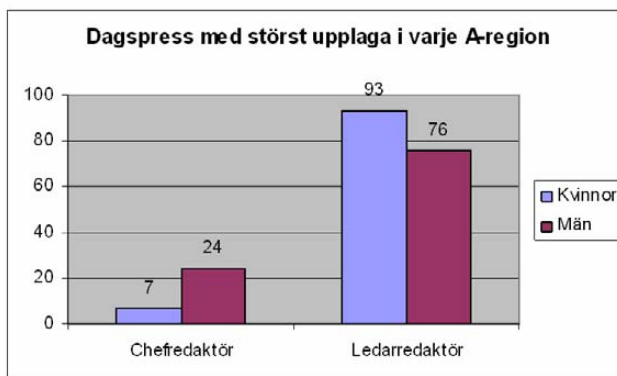


Universitet och högskolor

- Fler kvinnor studerar
- Efter doktorsexamen tar männen över
- 17 % av professorerna är kvinnor
- Universiteten leds främst av män, de nya högskolorna är rätt jämställda
- Mellancheferna (dekanerna) är män

Radio och tv

- Nästan hälften kvinnliga chefer i public service-medier – 43 %
- Kommersiell radio och tv har däremot manliga chefer – 72 %



Jämställdhet – en tidsfråga?

- Delvis kanske kvinnor klättrar
- Men fler kvinnor utnämns på toppen där de syns
- Svårt bli chef lokalt – som tingsrättsdomare, kommunchef, länsteaterchef eller chefredaktör

Fler kvinnor behövs på maktpositioner för att:

- Kvinnor och män har olika livserfarenheter
- Arbetsformer och diskussionsklimat förändras med fler kvinnor
- Men också förstås:
- nytta, rättvisa, representativ demokrati

- För att nå toppen krävs utbildning och personkontakter
- Kvinnor hindras enligt toppkvinnorna av informella nätverk; enligt toppmännen för att de inte söker ledande jobb tillräckligt ofta

2004/05:RFR1	TRAFIKUTSKOTTET Transportforskning i en föränderlig värld
2004/05:RFR2	NÄRINGSUTSKOTTET Statens insatser för att stödja forskning och utveckling i små företag Rapport till riksdagens näringsutskott
2004/05:RFR3	KONSTITUTIONSUTSKOTTET Nationella minoriteter och minoritetsspråk
2004/05:RFR4	SKATTEUTSKOTTET Skatteutskottets offentliga seminarium om skattekonkurrensen den 15 mars 2005

2005/06:RFR1	JUSTITIEUTSKOTTET Brottsskadeersättning och skadestånd på grund av brott. Undersökning av skillnader mellan beslutad brottsskadeersättning och av domstol sakprövat skadestånd
2005/06:RFR2	JUSTITIEUTSKOTTET Särskild företrädare för barn Uppföljning om tillämpningen av lagen (1999:997) om särskild företrädare för barn
2005/06:RFR3	MILJÖ- OCH JORDBRUKSUTSKOTTET Förutsättningarna för småskalig livsmedelsproduktion – en uppföljning
2005/06:RFR4	KONSTITUTIONSUTSKOTTET Regeringsmakt och kontrollmakt. Offentligt seminarium tisdagen den 15 november 2005 anordnat av konstitutionsutskottet
2005/06:RFR5	KULTURUTSKOTTET Statsbidrag till teater och dans En uppföljning av pris- och löneomräkningens konsekvenser
2005/06:RFR6	UTRIKESUTSKOTTET Utrikesutskottets uppföljning av det multilaterala utvecklingssamarbetet
2005/06:RFR7	TRAFIKUTSKOTTET Sjöfartsskydd En uppföljning av genomförandet av systemet för skydd mot grova våldsbrott gentemot sjöfarten
2005/06:RFR8	UTRIKESUTSKOTTET Vår relation till den muslimska världen i EU:s grannskapsområde
2005/06:RFR9	NÄRINGSUTSKOTTET Näringsutskottets offentliga utfrågning om elmarknaden den 18 maj 2006

2006/07:RFR1	FINANSUTSKOTTET En utvärdering av den svenska penningpolitiken 1995–2005
2006/07:RFR2	UTRIKESUTSKOTTET OCH MILJÖ- OCH JORDBRUKSUTSKOTTET Offentlig utfrågning den 12 december 2006 om en gas- ledning i Östersjön – fakta om projektet – internationell rätt – tillvägagångssätt vid tillståndsprövning
2006/07:RFR3	TRAFIKUTSKOTTET Trafikutskottets uppföljning av flyttning av fordon
2006/07:RFR4	TRAFIKUTSKOTTET Trafikutskottets offentliga utfrågning om trafiklösningar för Stockholmsregionen
2006/07:RFR5	MILJÖ- OCH JORDBRUKSUTSKOTTET Offentlig utfrågning om förutsättningarna för att bedriva småskalig livsmedelsproduktion
2006/07:RFR6	KULTURUTSKOTTET Offentlig utfrågning på temat Var går gränsen för den konstnärliga friheten?
2006/07:RFR7	UTRIKESUTSKOTTET Sveriges deltagande i EU:s biståndspolitik
2006/07:RFR8	SKATTEUTSKOTTET Uppföljning av kvittningsregeln för nystartade företag
2006/07:RFR9	SOCIALUTSKOTTET Socialutskottets offentliga utfrågning på temat hiv/aids torsdagen den 15 februari 2007 (Omtryck, tidigare utgiven som 2006/07:URF4)

2007/08:RFR1	SKATTEUTSKOTTET Inventering av skatteforskare 2007
2007/08:RFR2	TRAFIKUTSKOTTET Offentlig-privat samverkan kring infrastruktur – en forskningsöversikt
2007/08:RFR3	MILJÖ- OCH JORDBRUKSUTSKOTTET Uppföljning av de fiskepolitiska insatsernas resultat och konsekvenser för företag inom fiskeområdet
2007/08:RFR4	SOCIALUTSKOTTET Socialutskottets offentliga utfrågning på temat våld mot äldre, den 19 september 2007
2007/08:RFR5	TRAFIKUTSKOTTET Uppföljning av hur stormen Gudrun hanterats inom transport- och kommunikationsområdet
2007/08:RFR6	FÖRSVARsutskottet Utvärdering av 2004 års försvarspolitiska beslut
2007/08:RFR7	SKATTEUTSKOTTET Öppet seminarium om attityder till skatter
2007/08:RFR8	FÖRSVARsutskottet Forskning och utveckling inom försvarsutskottets ansvarsområde

- 2007/08:RFR9 JUSTITIEUTSKOTTET
Uppföljning av Kriminalvårdens behandlingsprogram för män som dömts för våld i nära relationer
- 2007/08:RFR10 TRAFIKUTSKOTTET
Trafikutskottets offentliga utfrågningar hösten 2007 om trafikens infrastruktur
- 2007/08:RFR11 KONSTITUTIONSUTSKOTTET
Offentlig utfrågning den 22 november 2007 om tillstånd för digital marksänd tv
- 2007/08:RFR12 MILJÖ- OCH JORDBRUKSUTSKOTTET
Offentlig utfrågning om förutsättningarna för att låta transportsektorn omfattas av ett system med handel av utsläppsätter
- 2007/08:RFR13 SKATTEUTSKOTTET
Skatteutskottets uppföljning av skogsbeskattningen
- 2007/08:RFR14 TRAFIKUTSKOTTET
Förnybara drivmedels roll för att minska transportsektorns klimatpåverkan
- 2007/08:RFR15 SOCIALFÖRSÄKRINGSUTSKOTTET
Äldreförsörjningsstödet i dagspressen 2002–2007
- 2007/08:RFR16 TRAFIKUTSKOTTET
Anpassningen av trafikens infrastruktur när klimatet förändras
- 2007/08:RFR17 RIKSDAGENS UTSKOTT
Riksdagens framtidsdag 2008 – konferensrapport
- 2007/08:RFR18 SOCIALUTSKOTTET
Socialutskottets offentliga utfrågning på temat Tillgänglighet inom hälso- och sjukvården