

# Motion till riksdagen

1989/90:A802

av Bengt Westerberg m.fl. (fp)

Jämställdhet

---

## Sammanfattning

– Den förlängda föräldraförsäkringen kan bli en kvinnofälla. Ju längre tid kvinnor är borta från arbetet desto svårare får de att komma igen. Männerna måste stimuleras att utnyttja ledigheten. Pappaledigheten vid barns födelse bör stegvis byggas ut till en pappamånad. Vi anser att staten som arbetsgivare har ett särskilt ansvar att stimulera män att ta föräldraledigt.

– Den effektivaste åtgärden för att öka jämställdheten och minska löneskillnaderna mellan kvinnor och män är att bryta de offentliga monopolen. Om alternativen släpps fram i barnomsorgen och Lex Pyslingen avskaffas underlättas daghemsutbyggnaden. Men det räcker inte att erbjuda möjligheter att jobba i egen regi. Vi måste också bättre ta tillvara de offentliganställdas kreativitet och skaparkraft.

– Sänkta marginalsatser är gynnsamt för jämställdheten. Hittills har de samlade marginaleffekterna avskräckt många lågavlönade och deltidsarbetande från att öka sin arbetstid. Om skattereformen genomförs blir det väsentligt mer kvar av en inkomstökning.

– Jämställdhetslagen bör skärpas.

– Kvinnojournerna gör en ovärderlig insats. Folkpartiet föreslår att de beviljas ett särskilt anslag på fem miljoner kronor. Förföljda kvinnor måste få en reell möjlighet att byta personnummer.

– Vi föreslår att en arbetsgrupp tillsätts som skall bevaka jämställdhetsaspekterna av EG-harmoniseringen.

## Inledning

Det är dags för en ny jämställdhetsoffensiv i Sverige. Jämställdhet är inte ett visst samhällstillstånd som en gång för alla uppnås, utan snarare en strävan som måste hållas levande under skiftande yttre förhållanden.

Under de senaste åren har födelsetalen ökat kraftigt i Sverige. Vi får fler barn och fler föräldrar, som sannolikt inte kommer att låta sig nöja med dagens brister i barnomsorgen eller med de begränsade möjligheter att förena föräldraskap och förvärvsarbete som hittills existerat. Ett av de stora problemen på arbetsmarknaden är bristen på arbetskraft. Innovationsrikedomen har varit stor inom företagen. Flera stora arbetsgivare har under det senaste

året försökt hjälpa sina anställda genom att anställa barnskötare och förskollärare och bilda föräldrakooperativ.

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

## 1. Jämställdhet i familjen

### 1.1 En friare mansroll

Mans- och papparollen har utvecklats en hel del under de senaste decennierna, även om det återstår mycket att göra. Dagens pappor har ett helt annat ansvar för och delaktighet i hem, familj och hushåll än vad som var fallet för en generation sedan.

Denna förändring av mansrollen har varit en av förutsättningarna för att fler kvinnor fått chanser i arbetsliv och politik. Och det är bara genom att denna mannens frigörelse fortsätter som kvinnans frigörelse kan gå vidare. Den insikt om den traditionella mansrollens begränsningar och den vilja till större delaktighet som i dag finns hos många män är en viktig och stor kraft att ta tillvara i arbetet för jämställdhet.

Den utveckling som pågår tar sig bl.a. uttryck i att de flesta pappor numera är med vid barnens födelse. Men många reagerar mot att de sedan ofta är tvungna att gå hem. Det är därför värdefullt om fler landsting kunde ha BB-avdelningar där det finns möjlighet för pappor att stanna kvar och övernatta efter förlossningen. Det vore också en fördel om fler barnavårdscentraler i samband med barnets födelse ordnade regelbundna pappaträffar.

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

Folkpartiet arbetar för att stegvis bygga ut mäns fristående rätt till ersättning i samband med barns födelse till tjugo dagar. I ett första steg fr.o.m. den 1 juli 1991 föreslår vi att ledigheten byggs ut från tio till tretton dagar. Vi vill på detta sätt uppmantra ett positivt beteende och bygga vidare på en lyckad jämställdhetsreform. Förhoppningsvis är det också en väg att locka fler män att ta en större del också av föräldraledigheten.

Den förlängda föräldraledigheten kan bli en kvinnofälla. Ju längre kvinnor är borta från arbetet desto svårare får de att komma igen. Männen måste därför stimuleras att utnyttja ledigheten genom att denna erfarenhet tillgodoräknas vid t.ex. tjänstetillsättningar.

Av män med små barn arbetar endast några få procent deltid. Av kvinnor i samma situation arbetar ungefär hälften deltid, en knapp tredjedel heltid och resten förvärvsarbetar inte alls. Anmärkningsvärt är att män med barn under 7 år arbetar mer per vecka än män som inte har minderåriga barn. Betydligt större ansträngningar måste göras för att uppmuntra och möjliggöra också för män med minderåriga barn att välja förkortad arbetstid. Mycket talar för att det fortfarande finns ett avsevärt motstånd mot pappaledighet i arbetslivet. Regeringskansliets informationsattsning – Pappa kom hem – är ett positivt steg som bör följas av fler. Här har även JämO en viktig uppgift.

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

Många av dagens bestämmelser och myndighetsrutiner begränsar mannens möjlighet att ta ansvar för sina barn. Ett exempel är att en ogift pappa måste anmäla sig som vårdnadshavare till sitt eget barn medan en gift automatiskt får vårdnaden. Systemet upplevs av allt att döma som både krångligt och förnedrande. Det är viktigt att stärka den ogifte pappans ansvar, skyldigheter och rättigheter gentemot barnen. Man bör t.ex. pröva möjligheten att man som är stadigvarande sammanboende med barnets mor inte ska behöva erkänna faderskapet utan att han antas vara far till barnet. På det sättet skulle sambon behandlas på samma sätt som gifta föräldrar. Ett sådant förslag bör föreläggas riksdagen.

Barnbidraget går idag automatiskt till kvinnan efter en separation. Det borde vara mer naturligt att fråga föräldrarna hur de vill ha det. Vid gemensam vårdnad blir barnet automatiskt mantalsskrivet på moderns hemort även när det bor stadigvarande hos fadern. Efter separationen har inte den biologiske pappan rätt till föräldraledighet medan en eventuell styvfar kan vara hemma med den andre mannens barn. Regler av detta slag borde utan svårighet kunna ändras, och det kan överlätas åt föräldrarna att enas om vad som är bäst i det enskilda fallet.

## **1.2 Barnomsorgen**

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

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

58 000 barn står i dagiskö. Redan det innebär att det är tiotusentals föräldrar, oftast kvinnor, som får avstå från förvärvsarbete eller som tvingas acceptera en barnomsorg som de helst inte skulle vilja ha. Dessutom är den verkliga kön betydligt längre. SCB har beräknat behovet till cirka 100 000 platser.

Riksdagen har slagit fast att behovet av barnomsorg skall vara helt täckt 1991. Tyvärr pekar alla prognoser på att det stolta målet inte blir verklighet. Nu backar tyvärr också regeringen och skyller på att det fötts för många barn de senaste åren. Vi tror att en viktig förutsättning för att uppfylla detta mål är att ge statsbidrag till flera former av barnomsorg, personalkooperativ, företagsdagis, dagmammor enligt Uppsalamodellen och mycket annat. Lex Pysslingen måste avskaffas och kommunerna måste mer aktivt stödja alla former av alternativ barnomsorg.

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

## 2. Jämställdhet i utbildningen

Utbildning är ett av de viktigaste sätten att ge människor möjlighet att påverka den egna livssituationen, att välja förvärvsarbete och att få inflytande i samhället.

Den sneda könsfördelningen vad gäller dem som har ansvaret för utbildningen försvarar jämställdhetssträvandena. I förskolan och på lågstadiet möter barnen nästan bara kvinnliga barnskötare, förskollärare och lågstadielärare. Ju äldre barnen sedan blir desto fler manliga lärare möter de. Den här sneda könsfördelningen motverkar nytänkande hos eleverna.

Snedrekryteringen till läraryrket måste brytas.

### 2.1 Vägen till förändring

Skolan måste aktivt ta ställning för att bekämpa det traditionella könsrollstänkandet som möter oss överallt i samhället. Det handlar mycket om att förändra attityder. Eleverna måste få möta såväl kvinnliga som manliga författare och lära sig såväl kvinnornas som männens historia. De måste också få möjlighet att studera både kvinnors och mäns villkor i olika kulturer.

Jämställdhetsfrågorna måste ingå som en naturlig och obligatorisk del i undervisningen. Den läromedelsgranskning som sker skall bl.a. göras från jämställdhetssynpunkt. För att lärarna skall kunna leva upp till de här kraven måste dessa få en framskjuten plats i lärarutbildning och fortbildning.

Även i det dagliga arbetet på skolorna kan konkret jämställdhetsarbete bedrivas. Eleverna bör få ta ett större ansvar för sin skola, både genom att fatta beslut och genom att vara med i den praktiska skötseln, som städning och att hjälpa till i matbespisningen. I det arbetet bör man fördela uppgifterna så att flickorna ofta får göra sådant som pojkarna traditionellt sysslar med och tvärtom.

Det är vidare väsentligt att försöksverksamheten med enkönade undervisningsgrupper i t.ex. data och laborationsundervisningar i fysik och kemi fortsätter.

Eleverna bör redan från lågstadiet få möta kvinnor och män som valt otraditionella yrken och utbildningar. Syftet är att eleverna genom detta skall få en från jämställdhetssynpunkt positiv bild inför framtida studie- och yrkesval.

## 2.2 Motverka traditionella yrkesval

Mot. 1989/90  
A802

Ett intensivt informationsarbete för att öka och stimulera nyrekrytering av flickor till tekniska yrken och pojkar till serviceyrken bör göras av företag inom såväl offentlig som privat sektor.

Den snäva inriktningen av elevernas yrkesval tillsammans med arbetsgivarnas traditionella sätt att rekrytera leder till att vår könsuppdelade arbetsmarknad cementeras. Kommunerna bör därför sträva efter att erbjuda arbetslösa flickor särskild yrkesorientering i form av studiebesök, sommarkurser och annat som ger inblick i typiskt manliga yrken.

Arbetsförmedlingarna bör också uppmuntra till okonventionella val av kurser, utbildningar och yrkesval.

Alla elever skall enligt läroplanen få prova på yrken som är typiska för det motsatta könet i samband med praο. En positiv praοtid på en icke-traditionell arbetsplats kan förändra den sneda könsfördelningen till högre utbildning och yrkesval. Det är viktigt att detta genomförs i alla kommuner samt att det förbereds noga med eleven, handledaren på arbetsplatsen och elevens föräldrar. I möjligaste mån bör inte endast en elev komma till en arbetsplats helt dominerad av motsatt kön.

Det finns en gymnasieutbildning som idag domineras av manliga elever: lärlingsutbildningen. Det är dessutom den utan jämförelse mest framgångsrika yrkesinriktade utbildningen på gymnasienivå. Det är därför angeläget att sätta in särskilda insatser för att stimulera flickor att genomgå lärlingsutbildning.

## 3. Jämställdhet i arbetslivet

Folkpartiets uppfattning är att både kvinnor och män skall ta ansvar för såväl sin egen försörjning som för sitt föräldraskap. Det innebär att arbetslivet måste organiseras så att kvinnor och män bättre än nu kan förena förvärvsarbete med uppgifter i hem och samhälle.

Sverige har en hög procent yrkesverksamma kvinnor (drygt 80 procent), men samtidigt den bland jämförbara länder mest könsuppdelade arbetsmarknaden. Den svenska arbetsmarknaden är till stor del uppdelad på en kvinnodominerad och en mansdominerad sektor som i flera avseenden skiljer sig från varandra. Kvinnor arbetar framförallt inom den offentliga sektorn och män inom den privata. Endast 8-9 procent av den totala arbetskraften arbetar i yrken med jämn könsfördelning. En del av den löneskillnad som finns mellan kvinnor och män kan förklaras av denna segregering.

Kvinnornas riktigt stora inträde på arbetsmarknaden sammanföll i tiden med sloandet av sambeskattningen 1970 och med den stora expansionen inom den offentliga sektorn 1970-85. Under denna period ökade antalet anställda inom den offentliga sektorn med 550 000 personer. Av dessa var 80 procent kvinnor. Dessa kvinnor valde i stor utsträckning att syssla med samma saker de tidigare gjort innanför hemmets väggar: vård och omsorg.

### **3.1 Stärk kvinnornas ställning på arbetsmarknaden – Bryt de offentliga monopolen och förnya den offentliga sektorn**

Mot. 1989/90  
A802

Den offentliga sektorn och särskilt den sociala tjänstesektorn är i dag starkt dominerad av kvinnor.

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

En stor andel av alla yrkesarbetande kvinnor i Sverige sitter fast i en låglönefälla. Genom att de inte har möjlighet att välja arbetsgivare har de svårare att ställa krav på högre löner. När undersköterskor, förskollärare m.fl. väljer att lämna sitt yrke för något annat bättre betalt arbete är detta ett slöseri med utbildad arbetskraft som Sverige behöver. För att klara den framtida barn- och äldreomsorgen måste vi slå vakt om den kvalificerade personal som finns. De måste erbjudas möjligheter till större inflytande på sin arbetsplats, möjlighet att påverka sina arbetstider och möjlighet att välja arbetsgivare. Kort sagt vårdpersonalens arbeten måste värderas högre.

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

Men vi måste dessutom satsa på en förnyelse av den offentliga sektorn. Det räcker inte med att erbjuda möjligheter att jobba i egen regi. Vi måste också bättre ta till vara de offentliganställdas kreativitet och skaparkraft.

Vi tror att en förnyelse av den offentliga sektorn där de anställda ges möjligheter att ta eget ansvar, att utvecklas, göra karriär och få erkänsla för sitt arbete är nödvändig för att få den stora andelen kvinnor att stanna kvar. Det är inte minst viktigt att det skapas utvecklingsmöjligheter också vid sidan av att bli chef. I folkpartiets partimotion – mer valuta för skattepengarna – behandlas detta ytterligare.

### **3.2 Flexibla arbetstider**

Under de senaste årtiondena har då och då krav på sex timmars arbetsdag framförts. Vi anser att det i dagens läge är bättre att arbeta för mer flexibla arbetstider. Arbetsdagens eller arbetstidens längd behöver inte regleras mer genom politiska beslut.

Enligt folkpartiets uppfattning bör stat, landsting och kommun gå i spetsen för att genomföra en mer flexibel arbetsorganisation och mer flexibla arbetstider som ger individer, både med och utan små barn, större möjligheter till individuell anpassning av arbetstidens omfattning och förläggning.

Medan tjänstemän i stor utsträckning har flexitid är det endast 13 % av de kommunalt anställda LO-medlemmarna som har denna möjlighet. Vid

försök med flexitid inom vården har detta visat sig, mot mångas förmodan, fungera mycket bra. Därför bör flexitiden öka för alla anställda. Det kan också noteras att ungefär en tredjedel av kvinnorna arbetar på obekvämt arbetstid mot 22 % av männen.

Mot. 1989/90  
A802

### 3.3 Deltid

Många kvinnor som i dag arbetar deltid önskar heltid, men kan inte få det därför att arbetet organiserats för deltidsarbete. Målet borde vara att de flesta tjänster som inrättas är heltidstjänster, men att den anställda skall kunna välja hur mycket hon vill arbeta.

Många arbetsgivare, inte minst stat och kommun, har funnit det lönsamt att inrätta deltidstjänster. Det har i sin tur lett till deltidsarbetslöshet. Arbetsgivaren sparar pengar men ofta måste samhället gå ut och betala arbetslöshetsstöd, socialbidrag osv. Detta är olyckligt och i direkt strid med jämställdhetssträvandena, speciellt som det framförallt är unga kvinnor som drabbas av ofrivillig deltid.

### 3.4 Statens roll som föregångare

Eftersom många kvinnor förvärvsarbetar inom den offentliga sektorn, har såväl politiker som offentliga arbetsgivare ett speciellt ansvar för kvinnors arbetsvillkor.

Den bristande jämställdheten på arbetsmarknaden kan till stor del föras tillbaka på det förhållandet att det är mannen som är normen. Kvinnor föder barn under den tidigare delen av sitt liv, oftast före 40 års ålder, medan männen kan bli fäder när som helst under sin förvärvsarbetsperiod. Det är också oftast före 40 års ålder karriärstegen är viktiga.

Att vara borta från sitt arbete för att vårda barn under denna period kan hindra många kvinnor från att avancera. Numera har många företag satt in åtgärder så att den som är hemma och vårdar barn under en längre tid inte skall tappa kontakten med arbetslivet. SE-banken ordnar regelbundna informations- och kontakträffor för föräldralediga. De anställda uppmuntras också att gå in och arbeta extra under sin ledighet. Det skall underlätta en återgång och motverka att tiden rusar ifrån en i yrkeslivet bara för att man under en period väljer att ge barnen extra tid. Sparbanken i Uppsala vill uppmuntra män att ta föräldraledigt. Därför har de valt att ge de män som utnyttjar sin rätt till ledighet en extra semesterdag per ledig månad.

Föräldraförsäkringen förlängs, barnkullarna blir större och tillgången på barnomsorg för små barn är dålig. För att allt detta inte skall innebära att kvinnor blir bortkopplade från förvärvslivet under lång tid måste föräldrarna dela på ansvaret. Vi anser att det är nödvändigt att staten som arbetsgivare aktivt försöker stimulera det. I samband med verksamhetsplaneringen måste ingående samtal föras mellan arbetsgivaren och den anställda. Verksamheten måste anpassas till att både kvinnor och män kommer att vara borta under längre och kortare tider. Arbetsgivaren måste uppmuntra män att utnyttja rätten till ledighet.

Vi tror att det är nödvändigt med en morot till männen för att de skall

känna sig extra motiverade att ta föräldraledighet. Vi föreslår att staten under en femårsperiod skall ge männen en extra semesterdag för varje ledig månad.

Mot. 1989/90  
A802

### 3.5 Kvinnliga chefer

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

Enligt folkpartiet är det självklart att chefer skall rekryteras bland både kvinnor och män.

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

### 3.6 Löneskillnader och arbetsvärdering

Löneskillnaderna mellan kvinnor och män har under en följd av år minskat. Under 80-talet har dock en tendens till ökade löneskillnader mellan kvinnor och män kunnat skönjas. I en nyligen utkommen doktorsavhandling slås fast att såväl längre utbildning som längre arbetslivserfarenhet betalar sig sämre för kvinnor än för män. Ett skäl är att den könssegregerade arbetsmarknaden befrämjar en bestående löneolikheter mellan kvinnor och män. Detta är något som i framtiden åter kan komma att öka löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Det framgår av SCBs lönestatistik för industriarbetare att löneskillnaderna mellan kvinnor och män var 7,51 kr per timme 1988 medan den var 4,46 kr 1981. För att minska löneskillnaderna krävs insatser av olika slag. Den svenska jämställdhetslagens förbud mot lönediskriminering håller inte måttet vid en jämförelse med EG-direktiven. I Sverige ligger bevisbördan om lönediskriminering på den enskilda kvinnan. Uppstår en tvist kan den anställde vända sig till facket eller JämO. Enligt en dom i höstas i EG-domstolen tvingas företagen att visa att de inte diskriminerar kvinnor vid lönesättningen. Regeringen bör få i uppdrag att undersöka om liknande bestämmelser kan införas i Sverige.

En internationell konvention om lika lön för arbete av lika värde, ILOs konvention nr 100, som Sverige godkände 1962, säger bl.a. att åtgärder ska vidtas för att främja en objektiv värdering av arbetsuppgifterna på grundval av den arbetsinsats som uppgiften kräver, om genomförandet av konventionens bestämmelser underlättas genom detta.

Sverige har också godkänt FNs konvention från 1979 om att avskaffa all slags diskriminering av kvinnor. Också den slår fast att principen om lika lön för arbete av lika värde måste förverkligas i praktiken. Regeringen har tagit på sig ett ansvar när de godkänt dessa konventioner, men hittills har man inte levt upp till innehållet.

Vem som tjänar vad och varför påverkas framförallt av tillgång och efterfrågan i produktionen och av efterfrågan på arbetskraft. Men lönerns storlek för olika arbetsuppgifter styrs också av värderingar. De s.k. kvinnojobben måste uppvärderas. Kraven för olika befattningar jämförs med varandra och framförallt görs bedömningar av vilka arbetsuppgifter som anses vara de viktiga. Sådana värderingar kan i många fall vara otydliga. Tydliga blir de dock vid en systematisk arbetsvärdering. Ett sådant system har i Sverige utslutande använts inom den privata sektorn, där framförallt männen finns.

Jämställdhetslagens bestämmelser om krav på arbetsgivarens aktiva åtgärder har förfuskats. På många avtalsområden har kollektivavtal träffats vilka inneburit att JämO inte kan utnyttja möjligheten att gå in och kräva att arbetsgivaren skall vidta aktiva jämställdhetsåtgärder. Vi anser att den möjlighet som finns att genom centrala kollektivavtal avtala bort 6 § jämställdhetslagen borde tas bort.

Vi anser att lagen bör kräva att en överenskommen arbetsvärdering av arbete av lika värde finns tillgänglig.

### 3.7 Stöd för kvinnligt företagande

Fler kvinnor än män etablerar sig som företagare.

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

Eftersom utvecklingsfonderna huvudsakligen endast vänder sig till dem som vill starta företag inom tillverkning, där antalet kvinnor är litet, är kvinnor ofta i praktiken uteslutna från möjligheter till stöd från utvecklingsfonderna. Vi anser därför att utvecklingsfondernas målgrupper även skall omfatta tjänstesektorn. Därtill anser vi att en del av utvecklingsfondernas resurser skulle kunna öronmärkas för att stödja kvinnligt företagande.

### 3.8 Kvinnors arbetsmiljö

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

Kvinnliga läkare har visats må sämre än sina manliga kolleger och begår oftare självmord vilket är en allvarlig signal om för tung arbetsbörda och bristande möjligheter att påverka sin arbetssituation. Denna utveckling måste brytas och vi måste förhindra att den sprids till andra yrkesgrupper.

Det är inte osannolikt att en stor del av problemen inom den offentliga sektorn har sin grund i psykosociala arbetsmiljöproblem vid sidan om sådant som ergonomiska risker.

Kvinnors sjukfrånvaro har ökat under åttiotalet med nästan 50 %, medan männens frånvaro har ökat med 15 %. En viktig orsak till detta är kvinnornas arbetsmiljö. Sjukskrivningsfrekvensen bland unga kvinnor är mycket hög. Det finns en stark koppling mellan arbetets art och sjukfrånvaro. I Stockholms läns landsting är lokalvårdarna borta 82 dagar per år, sjukvårdsbiträdena 42 dagar, sjuksköterskorna 21 dagar och läkarna 12 dagar. Sjukfrånvaron speglar alltså hierarkin och könsfördelningen inom sjukvården.

De monotona jobben måste förändras. Särskilt äldre kvinnor måste ges större chans till rehabilitering i stället för sjukskrivning och förtidspension.

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

Många unga kvinnor har dålig utbildning och saknar möjlighet till utveckling i sitt arbete. Vi anser att det är nödvändigt att arbetsgivarna aktivt verkar för att unga kvinnor får möjlighet till vidareutveckling i sitt arbete. Även på detta område måste den statliga arbetsgivaren agera som ett föredöme.

### **3.9 Avskaffa sambeskattning av förmögenhet**

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

### **3.10 Sänkta marginalsatser gynnsamt för jämställdheten**

Deltidsarbetande förväntas öka sin arbetstid när en större del av löneökningen blir kvar efter skatt. Genom differentieringen av grundavdraget kommer personer med en årsinkomst under 90 000 kr att få en marginalsatt på ca 23,5 % mot nu upp till 47 %. Hittills har de samlade margineffekterna i praktiken avskräckt många lågavlönade och deltidsarbetande från att öka sin arbetstid.

Effekterna av avtrappade bostadsbidrag och differentierade daghemsavgifter som läggs till marginalsatserna innebär ofta att det inte blir mycket kvar av en inkomstökning. Det är alltså väsentligt också från jämställdhetsynpunkt att skattereformen genomförs.

#### 4. Våld mot kvinnor

Många kvinnor i vårt samhälle utsätts för våldshandlingar. Ett stort problem är våldet i hemmen. Misshandel av kvinnor innanför hemmets fyra väggar är alltför vanlig. Ofta är alkoholmissbruk en del av bakgrunden. Den hjälp som samhället erbjuder dessa kvinnor är tyvärr ganska dålig. Regeringen har i ett nyligen uppmärksammat fall vägrat en kvinna som under många år varit förföljd av sin f.d. sambo att byta personnummer. Vi anser att byte av personnummer måste kunna ske som en utväg. Riksdagen bör ge regeringen till känna att denna möjlighet måste tillämpas mer generöst.

Runt om i landet finns kvinnojourer som i många fall har varit till ovärderlig hjälp för dessa kvinnor. Många kan vara hjälpta med ett telefonsamtal med en förstående medsyster. Många kvinnojourer har också möjlighet att under en kortare tid låta misshandlade kvinnor få skydd. Behovet av kvinnojourer har varit större än någon trott. Inte minst socialjour och polisen vet detta eftersom de har ett nära samarbete med kvinnojourerna.

Samhällets stöd till kvinnojourerna är mycket litet. Till skillnad från det fåtal mansjourer som startats på helt professionell basis får kvinnojourerna till största delen förlita sin existens på ideella insatser. Det finns för närvarande ca 110 kvinnojourer i landet. Sedan några år tillbaka är de flesta av dessa anslutna till Riksorganisationen kvinnojourer i Sverige (ROKS). Större delen av det statliga stödet till kvinnojourerna utgår också till ROKS. Det kommunala stödet till jourerna varierar mycket. Riksdagen har givit regeringen till känna att en utvärdering bör göras av bl.a. kvinnojourernas verksamhet. Utvärderingen skulle omfatta en kartläggning av samhällets totala ekonomiska stöd. Socialstyrelsen har fått regeringens uppdrag att genomföra utvärderingen som skall redovisas senast den 1 juni 1990.

Vi anser att man inte kan avvakta utfallet av utvärderingen utan det statliga stödet till ROKS måste omedelbart förstärkas. ROKS kansli har i dag varken de personella eller ekonomiska resurser som krävs för att kunna erbjuda det stöd som skulle behövas, i form av t.ex. juridisk hjälp och fortbildning. Folkpartiet anser att det är synnerligen angeläget att ROKS får ekonomiska möjligheter att bli en väl fungerande riksorganisation som kan stödja kvinnoorganisationerna runt om i landet. Vi föreslår därför att ett statligt bidrag på 2 milj.kr. som ska utgå från anslaget H4 som organisationsstöd till ROKS samt att ytterligare 3 milj.kr. under detta anslag skall ställas direkt till kvinnojourernas disposition.

#### 5. Stärk jämställdhetsarbetet

##### 5.1 Jämställdhetslagen

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

också beklagligt att utredningen dragit ut på tiden då vi anser det angeläget att en förstärkning av lagen snarast kommer till stånd.

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

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

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

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

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

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

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

## 5.2 Utveckling

För den som sitter centralt placerad och arbetar heltid med jämställdhetsfrågor går det att skaffa sig överblick över vad som händer på detta område. Men för alla dem som skall driva jämställdhetsfrågor på regional och lokal nivå i myndigheter, företag, kommuner etc. är det mycket svårt. Det gäller t.ex. att få tillgång till resultaten av olika jämställdhetsprojekt, få tag på bra föreläsare, information om pågående forskning. JämO är en liten och hårt belastad myndighet med en central roll i jämställdhetsarbetet. JämO är tillgänglig för alla och har ett ständigt växande krav på sig att informera allmänheten. Folkpartiets förhoppning är också att JämOs verksamhet skall kunna breddas ytterligare och få ökat stöd.

Folkpartiet har alltsedan avskaffandet av den parlamentariska jämställdhetskommittén ansett att den borde återskapas bl.a. i syfte att bidra till spridning av information. Den skulle också kunna bidra till att fler engageras i jämställdhetsarbetet.

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

Utredningar som kan väntas ha direkta effekter på jämställdheten bör läggas till redovisa dessa.

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

### 5.3 Kvinnorepresentation

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

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

Det är angeläget att regeringen i alla nomineringssammanhang föregår med gott exempel. De av regeringen tillsatta 52 arbetsgrupperna för EG-harmoniseringen är helt mansdominerade, och ingen av grupperna har till uppgift att särskilt bevaka jämställdhetsfrågorna. Folkpartiet föreslår att en sådan grupp tillsätts.

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

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

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

## 6. Hemställan

Med hänvisning till det anförda hemställs

1. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om riktlinjerna för jämställdhetsarbetet.

[att riksdagen hos regeringen begär förslag om förlängning av

mäns fristående rätt till ersättning i samband med barns födelse från tio till tretton dagar fr.o.m. den 1 juli 1991.<sup>1]</sup>

2. att riksdagen hos regeringen begär att arbetsgivarverket får i uppdrag att ta erforderliga initiativ i syfte att stödja och uppmuntra jämställdhet bland män i enlighet med vad som i motionen anförts,

[att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om samlevnadsfrågor i den militära befälsutbildningen.<sup>2]</sup>

[att riksdagen hos regeringen begär förslag om att införa faderskapspresumtion för man som är stadigvarande boende hos barnets mor.<sup>3]</sup>

[att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om jämställdhet i utbildningen.<sup>4]</sup>

[att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om de offentliga monopolen.<sup>5]</sup>

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

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

5. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om uppmuntran för män att utnyttja föräldraledighet,

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

7. att riksdagen hos regeringen begär förslag till ändring av 6 § jämställdhetslagen på sätt som anförts i motionen,

[att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om ändring av regler för bidrag och rådgivning vid de regionala utvecklingsfonderna.<sup>6]</sup>

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

[att riksdagen hos regeringen begär förslag om att avskaffa sambeskattningen av förmögenhet.<sup>7]</sup>

[att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om byte av personnummer,<sup>7]</sup>

[att riksdagen beslutar att kvinnojourerna och riksorganisationen kvinnojourer i Sverige (ROKS) för budgetåret 1990/91 skall beviljas 5 milj. kr. i organisationsanslag i enlighet med vad i motionen anförts.<sup>8]</sup>

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

10. att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om jämställdhetsarbetets utveckling,

[att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i motionen anförts om inrättande av en grupp som skall bevaka jämställdhetsaspekterna vid harmoniseringen till EG.<sup>9]</sup>

[att riksdagen som sin mening ger regeringen till känna vad i mo-

tionen anförts om ökad rekrytering av kvinnor till toppbefattningar inom FN<sup>9</sup>].

Mot. 1989/90  
A802

Stockholm den 11 januari 1990

*Bengt Westerberg (fp)*

*Ingemar Eliasson (fp)*

*Karl-Göran Biörsmark (fp)*

*Birgit Friggebo (fp)*

*Elver Jonsson (fp)*

*Daniel Tarschys (fp)*

*Jan-Erik Wikström (fp)*

*Kerstin Ekman (fp)*

*Charlotte Branting (fp)*

*Sigge Godin (fp)*

*Ingela Mårtensson (fp)*

*Anne Wibble (fp)*

*Barbro Westerholm (fp)*

<sup>1</sup> 1989/90:Sf221

<sup>2</sup> 1989/90:F6403

<sup>3</sup> 1989/90:L402

<sup>4</sup> 1989/90:U<sup>b</sup>512

<sup>5</sup> 1989/90:Fi504

<sup>6</sup> 1989/90:N204

<sup>7</sup> 1989/90:Sk319

<sup>8</sup> 1989/90:So208

<sup>9</sup> 1989/90:U502