

Regeringens proposition

1975/76: 173

om kvinnor i statlig tjänst;

beslutad den 18 mars 1976.

Regeringen lämnar riksdagen tillfälle att avge yttrande över vad som har upptagits i bifogade utdrag av regeringsprotokoll.

På regeringens vägnar

OLOF PALME

KJELL-OLOF FELDT

Propositionens huvudsakliga innehåll

I propositionen redovisas vissa åtgärder för att förbättra kvinnornas situation och skapa ökad jämställdhet mellan kvinnor och män i statlig tjänst. Redovisningen bygger på det betänkande som förra året lades fram av utredningen om kvinnornas situation inom den statligt löne-reglerade offentliga förvaltningen.

En särskild jämställdhetsförordning kommer att utfärdas. I förordningen kommer att föreskrivas bl. a. att statliga myndigheter inom sitt verksamhetsområde aktivt skall verka för en ökad jämställdhet mellan kvinnor och män. Myndigheternas arbete skall därvid främst inriktas på att motverka den traditionella uppdelningen i manliga och kvinnliga befattningar och underlätta för såväl kvinnor som män att kombinera förvärvsarbete med god omvårdnad om barnen. Myndigheterna skall en gång per år i anslutning till anslagsframställningarna redovisa de åtgärder som vidtagits och effekterna härav. Redovisningen skall vidare omfatta handlingsplaner för det fortsatta jämställdhetsarbetet. Dessutom bör redovisning årligen ske till företagsnämnderna.

Olika metoder för individuell personalutveckling, såsom planerings-samtal, arbetsrotation, arbetsutvidgning, delegering av handläggarpuppgifter till befattningar i assistent- och kontorskarriären m. m. bör prövas hos myndigheterna.

Myndigheternas jämställdhetsarbete bör ske i nära kontakt med de anställdas organisationer. Företagsnämnd eller annat partssammansatt organ bör vara det forum där åtgärderna planeras, vidareutvecklas och anpassas till förhållandena inom de enskilda myndigheterna.

Särskilda åtgärder för att underlätta för statsanställda med ansvar för tillsynen av barn att delta i statlig personalutbildning på annan ort än hemorten redovisas. Särskild ersättning bör försöksvis utgå fr. o. m. den 1 juli 1976 för de merkostnader för barntillsyn som kursdeltagare visar sig ha haft för att kunna delta i utbildningen. Vidare kommer statens personalutbildningsnämnd (PUN) att ges i uppdrag att lämna förslag till plan för en försöksverksamhet med statlig barntillsyn med anknytning till kursgården Sjudarhöjden.

PUN kommer vidare att få i uppdrag att i samråd med de berörda myndigheterna i kvarteret Garnisonen och med statens personalnämnd (SPN) planera och genomföra försöksverksamhet med vidareutbildning av anställda i de lägre lönegraderna.

SPN kommer få i uppdrag att i samråd med arbetsmarknadsverket snarast lämna förslag om uppläggning och omfattning av särskilda rekryterings- och informationskampanjer i syfte att stimulera kvinnor att söka traditionellt manliga tjänster och män kvinnligt dominerade tjänster. En försöksverksamhet bör startas på televerket för att med koncentrerade insatser försöka öka andelen kvinnor inom manligt dominerade yrken.

Vidare utökas möjligheterna till ledighet vid tillsyn eller vård av barn.

FINANSDEPARTEMENTET

Utdrag
PROTOKOLL
vid regeringssammanträde
1976-03-18

Närvarande: statsministern Palme, ordförande, och statsråden Sträng, Andersson, Johansson, Holmqvist, Aspling, Lundkvist, Geijer, Bengtsson, Norling, Feldt, Zachrisson, Leijon, Hjelm-Wallén, Peterson

Föredragande: statsrådet Feldt

Proposition om kvinnor i statlig tjänst

1 Inledning

Utredningen (Fi 1972: 09) angående kvinnornas situation i den statligt lönereglerade offentliga förvaltningen har avgett betänkandet (SOU 1975: 43) Kvinnor i statlig tjänst. I en särskild skrivelse har utredningen föreslagit försöksverksamhet med vidareutbildning av anställda i de lägre lönegraderna vid myndigheterna i kvarteret Garnisonen i Stockholm. Statens personalutbildningsnämnd (PUN) har efter initiativ av utredningen föreslagit försöksverksamhet med barntillsyn för kursdeltagare vid statens kursgård Sjudarhöjden.

Efter remiss har yttranden över betänkandet avgetts av Svea hovrätt, rikspolisstyrelsen, kriminalvårdsstyrelsen, domstolsverket, överbefälhavaren, försvarets materielverk, försvarets forskningsanstalt, socialstyrelsen, Karolinska sjukhuset, riks försäkringsverket, postverket, televerket, statens järnvägar, statens vägverk, luftfartsverket, statskontoret, generalullstyrelsen, byggnadsstyrelsen, statistiska centralbyrån, riksrevisionsverket, statens avtalsverk, statens personalnämnd (SPN), PUN, skolöverstyrelsen (SÖ), universitetskanslersämbetet (UKÄ), patent- och registreringsverket, arbetsmarknadsstyrelsen (AMS), arbetarskyddsstyrelsen, förenade fabriksverken, domänverket, statens vattenfallsverk, länsstyrelserna i Blekinge, Hallands, Värmlands och Västernorrlands län, Svenska kommunförbundet, Landstingsförbundet, Stockholms, Linköpings och Borås kommuner, Statsanställdas förbund (SF), Centralorganisationen SACO/SR och Tjänstemännens centralorganisations statstjänstemannasektion (TCO-S).

Svea hovrätt har bifogat yttranden från Sveaklubben och Yngreföreningen. UKÄ har bifogat yttranden från konsistorier, rektorsämbeten,

företagsnämnder, fakulteter och expertgrupper vid universiteten i Uppsala, Lund, Göteborg, Stockholm, Umeå och Linköping, Karolinska institutet, Tekniska högskolan i Stockholm, Chalmers tekniska högskola, Högskolan i Luleå och Bibliotekshögskolan. Länsstyrelsen i Hallands län har bifogat yttranden från ST-länsstyrelse 115—13, SACO-föreningen vid länsstyrelsen och kronofogde- och lokala skattemyndigheterna i Hallands län.

Vidare har Fredrika-Bremer-Förbundet kommit in med yttrande.

Särskilda yttranden över utredningens framställning om viss försöksverksamhet i kvarteret Garnisonen har avgetts av försvarets forskningsanstalt, socialstyrelsen, byggnadsstyrelsen, statistiska centralbyrån, SPN, PUN, SÖ. utredningen angående den statliga personalutbildningens fortsatta inriktning och organisation, SF, SACO/SR och TCO-S. Över PUN:s förslag till barn tillsyn har yttranden avgivits av socialstyrelsen, byggnadsstyrelsen, SPN, Sigruna kommun, SF, SACO/SR och av TCO-S.

I det följande kommer jag att lämna en redogörelse för utredningens kartläggning, utredningsförslagets inriktning m. m. jämte remissinstansernas synpunkter. Därefter redovisar jag utredningens delförslag och i anslutning till varje delförslag remissinstansernas yttranden. I fråga om vissa enskildheter i utredningsförslaget får jag hänvisa till betänkandet.

2 Utredningens kartläggning, utredningsförslagets inriktning m. m.

2.1 Utredningen

Utredningens uppdrag har varit att kartlägga situationen för kvinnor i statligt löner reglerad tjänst, bedöma vilka förhållanden som motverkar jämställdhet på detta område och föreslå åtgärder för att förbättra kvinnornas situation.

Utredningen har med utnyttjande av omfattande statistik kartlagt den faktiska situationen för kvinnor och män inom den statligt löner reglerade offentliga förvaltningen. Mot bakgrund härav har utredningen lagt fram förslag till åtgärder av olika slag i syfte att öka jämställdheten mellan män och kvinnor på denna del av arbetsmarknaden. Utredningen har inte haft att behandla frågor som faller inom området för förhandlingar mellan arbetsgivar- och arbetstagarparterna. Utredningsuppdraget har inte heller innefattat frågor som förutsätter lagstiftning avseende hela arbetsmarknaden.

Flertalet kvinnor i statlig tjänst har enligt utredningen underordnade och relativt lågavlönade befattningar. Den uppdelning på traditionellt manliga resp. kvinnliga befattningar som finns på arbetsmarknaden i stort går i hög grad igen på den statliga sektorn. Traditionellt kvinnliga är yrken som t. ex. kontoristens, telefonistens och postkassörens. Män är traditionellt helt dominerande som t. ex. expeditivakter, tryckare och tekniker.

Männen innehar de flesta befattningar på högre tjänstenivåer. Ungefär två tredjedelar av alla heltidsanställda tjänstemän arbetar i befattningar som till minst 90 % domineras av ettdera könet.

Av den statistik utredningen redovisar framgår vidare att männens befordringsmöjligheter är bättre än kvinnornas både inom samma tjänstenivå och mellan lägre och högre nivåer. Detta förhållande är särskilt markerat inom affärsverken. Skillnaderna i befordringsmöjligheter kan enligt utredningen inte förklaras av olikheter i utbildningsnivå mellan män och kvinnor.

Utredningen har erfarit att betydligt färre kvinnor än män år 1972 deltog i statlig personalutbildning. Dessutom var den utbildning männen gick igenom kvalitativt högre än den kvinnorna tog del i.

Faktorer som är väsentliga för arbetstillfredsställelsen anges ofta vara känslan av att ha ett meningsfullt arbete, att röna uppskattning, att ha ett gott samarbete på arbetsplatsen, att kunna påverka den egna arbetsituationen och solidarisera sig med verksamhetens mål. De statligt anställda männen har enligt utredningen något mer positiv uppfattning i flertalet av dessa avscenden än de statsanställda kvinnorna.

Formell särbehandling p. g. a. kön är enligt utredningen ovanlig inom den statligt lönereglerade sektorn av arbetsmarknaden. Lagstadgad likställighet finns sedan gammalt när det gäller tjänstetillsättningar. Utredningen har funnit att huvudproblemet inte är formell särbehandling utan de faktiska skillnaderna mellan mäns och kvinnors villkor.

Av den kartläggning som har skett av de förhållanden som motverkar jämställdhet mellan kvinnor och män inom den statliga sektorn drar utredningen den slutsatsen att man måste gå in på ett mycket brett fält av åtgärder. Det går således inte att en gång för alla genom några enkla beslut på central nivå "genomföra" jämställdhet inom statsförvaltningen.

De förslag utredningen lägger fram står inte i motsättning till de statsanställda männens intressen. Utredningen anser tvärtom att det stora flertalet förslag kommer att leda till förbättringar i arbetssituationen för såväl män som kvinnor.

Utredningen anser det också vara viktigt att understryka att den förändring och förbättring av arbetsförhållanden som utredningens förslag syftar till endast gäller anställda som har behov och intresse därav.

Utredningen har främst inriktat sina förslag mot följande mål:

- att medverka till bättre arbetsvillkor och ökad arbetstillfredsställelse för de stora kvinnogrupperna främst i lägre lönegrader
- att motverka uppdelningen på traditionellt manliga och traditionellt kvinnliga befattningar
- att förbättra befordringsmöjligheterna för de stora kvinnogrupper som har jämförelsevis sämre befordringsmöjligheter än flertalet manliga anställda och
- att underlätta för män och kvinnor i statlig tjänst att kombinera förvärvsarbete med en god omvårdnad om barnen.

Personalpolitiken har enligt utredningen en central betydelse när det gäller att förbättra arbetsituationen för kvinnor i statlig tjänst. Inom ramen för en aktiv personalpolitik kan den anställde bättre påverka sin arbetsituation. Genom främst personalpolitiska åtgärder kan uppdelningen kring manligt och kvinnligt dominerade befattningar brytas. En god personalpolitik kan öka befordringsmöjligheterna och stimulera till vidareutbildning.

Utredningen anser att det bör vara ett väsentligt mål i det personalpolitiska arbetet att säkerställa kvinnornas reella möjlighet till befordran.

Vidare utgör *personalutbildningen* ett viktigt led i en rad personalutvecklande åtgärder som är grunden för en förbättring av kvinnornas situation i statsförvaltningen. Utbildningen måste mer aktivt inriktas på att bryta den könsdelade arbetsmarknaden och bidra till att förbättra befordrings- och vidareutvecklingsmöjligheterna för anställda i lägre löneskikt.

För att bryta *könsbundna befattningar* måste åtgärder vidtas på arbetsplatsen för att få in fler kvinnor på typiskt manliga befattningar och tvärtom. Det krävs ökade ansträngningar från såväl myndigheter som de lokala fackliga organisationerna.

För att öka *möjligheter till befordran* krävs enligt utredningen personalutbildning och övriga personalutvecklande åtgärder, men också ett nytänkande hos många som svarar för personalfrågorna inom myndigheterna och en översyn av krav som gäller för många tjänster.

Utredningen understryker att vidgade möjligheter till vidareutveckling och befordran inte får genomföras på ett sådant sätt att de anställda upplever ett tvång eller en press att utnyttja dessa möjligheter eller känner en oro inför förändringar i arbetsorganisationen. Risken för sådana situationer bör fortlöpande uppmärksammas och diskuteras. Alla förändringar bör ske i nära samråd med de anställda.

Utredningens förslag gäller dels vissa ställningstaganden från regeringens sida, dels ett fortlöpande arbete vid myndigheterna med dessa frågor.

Från regeringens sida behövs enligt utredningens bedömning i första hand ett klart uttalande att myndigheterna genom aktiva åtgärder skall söka bryta uppdelningen på könsbundna befattningar och medverka till likvärdiga arbetsförhållanden och lika utbildnings- och befordringsmöjligheter för kvinnor och män.

Detta uttalande bör enligt utredningen ta formen av ett särskilt cirkulär med vissa anvisningar till myndigheterna om hur detta arbete bör bedrivas.

Regeringen bör vidare uppdra åt SPN och PUN att vidta åtgärder för att stödja detta arbete på myndigheterna.

Tyngdpunkten i utredningens förslag ligger emellertid i åtgärder inom

den enskilda myndigheten. Det bör vara varje myndighets skyldighet att inom sitt område vidta åtgärder för jämställdhet mellan könen.

Myndigheten bör bl. a. — med utgångspunkt i en översyn av fördelningen män/kvinnor på olika befattningar och olika nivåer — arbeta fram mål och tidsplaner för en jämnare fördelning på olika befattningar. Särskilda rekryteringsinsatser bör göras för att få kvinnor på traditionellt manliga områden och omvänt. Genom en god introduktion med bl. a. cirkulationstjänstgöring på olika arbetsuppgifter kan traditionellt könsbundna yrkesval motverkas. Redan anställda bör, om de är intresserade, uppmuntras att pröva på andra arbetsuppgifter och erbjudas vidareutbildning, om det behövs, för att komma över på befattningar som traditionellt domineras av det andra könet.

En särställning har enligt utredningen det förslag om regelbundna planeringssamtal med alla anställda som läggs fram. Dessa samtal är enligt utredningens bedömning en förutsättning för en stor del av de övriga förslagen. I övrigt kan utredningens förslag närmast ses som ett åtgärds paket som ledningen och personalorganisationerna vid varje enskild myndighet får godkänna, vidareutveckla, komplettera eller anpassa efter myndighetens egna förutsättningar. Det grundläggande är att få till stånd en fortlöpande verksamhet och diskussion i syfte att förbättra kvinnornas situation inom myndigheten.

För att säkerställa en regelbunden prövning av dessa frågor bör enligt utredningen myndigheternas företagsnämnd eller annat partssammansatt organ minst en gång om året grundligt diskutera åtgärder inom myndigheten för att förbättra kvinnornas situation. Myndigheterna bör åläggas att varje år lägga fram för detta organ en utförlig redovisning av utvecklingen på detta område inom myndigheten samt vidtagna och planerade åtgärder.

Förutom detta åtgärds paket föreslår utredningen på några punkter försöksverksamhet. Det gäller bl. a. försök med barnomsorg på statens kursgård Sjudarhöjden, en vidareutbildning för anställda i de lägre löneskikten inom Garnisonen och försök att bryta könsbundna befattningar inom televerket.

2.2 Remissinstanserna

Remissinstanserna anser i allmänhet att utredningen har gjort en värdefull kartläggning av kvinnornas situation inom den statliga sektorn av arbetsmarknaden. TCO-S exempelvis noterar med tillfredsställelse den inträngande och omsorgsfulla redogörelsen för kvinnornas situation inom den statligt lönerulerade sektorn. Av stort värde är även att redogörelsen har tillkommit i nära kontakt med företrädare för de fackliga personalorganisationerna inom området.

Remissinstanserna är i stort positiva till de mål utredningen ställt upp

och man delar utredningens grundsyn om kravet på ökad jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet.

Attityderna i samhället spelar stor roll även i fråga om förhållandena inom statsförvaltningen. Men i likhet med utredningen tror man att vad som sker i arbetslivet ofta kan vara av betydelse för jämställdhet mellan könen inom samhället i stort.

Några remissinstanser har vissa allmänna — ibland kritiska — synpunkter på utredningsförslaget. Bland dessa kan nämnas *socialstyrelsen* som tycker att utredningens målsättning ter sig i och för sig värdefull som etapp på vägen för att allmänt förbättra situationen för särskilt låglönegrupper och också som ett understrykande av att barnomsorgen kräver stora förändringar i arbetslivets villkor för både män och kvinnor. Styrelsen anser dock att förslagen totalt har så pass begränsad räckvidd att man inte kommer åt diskrimineringen över hela linjen. Liknande synpunkter har bl. a. *PUN, patent- och registreringsverket* och *länsstyrelsen i Blekinge län*.

SACO/SR delar helt utredningens synsätt att staten har ett särskilt ansvar som arbetsgivare för att verkliga förbättringar kommer till stånd. Staten har emellertid ett särskilt ansvar inte bara som arbetsgivare utan även som föregångare till övriga sektorer av arbetsmarknaden när det gäller initiativ till och genomförande av reformer på detta liksom på andra områden.

SÖ anser att myndigheternas möjligheter att i sin egenskap av arbetsgivare påverka utvecklingen är begränsade. Åtgärder som kan bedömas ha en positiv effekt på kvinnornas speciella arbetssituation bör dock prövas i den mån de står i rimlig proportion till de effekter som kan uppnås därmed. *SÖ* uttalar vidare att det synes orealistiskt att ha alltför stora förväntningar beträffande möjligheterna att genom personalutvecklande åtgärder bryta den sneda könsfördelningen. Högskoleutbildade kommer med största sannolikhet att allttjämt i regel rekryteras till handläggande uppgifter av kvalificerad art.

Arbetskyddsstyrelsen framhåller att utredningen delvis har underskattat svårigheterna i fråga om att genomföra sina förslag. Förverkligandet av en del av förslagen förutsätter utbildningsinsatser och tillskapande av rutiner som kommer att ställa stora anspråk på befintliga resurser.

SF understryker att det inte är möjligt att befordra bort alla anställda från rutinbetonade, monotona och lågt värderade arbeten så länge dessa arbeten finns kvar. Det är alltså främst arbetena som bör ändras.

Bl. a. *SF* och *TCO/S* noterar — liksom utredningen — att flera av utredningens förslag i en nära framtid faller inom det kollektivavtalsbara området.

SACO/SR ser det som en brist att utredningen inte har bidragit till någon analys av attityderna till kvinnor som arbetstagare och till hur

stor hänsyn en arbetstagarare i allmänhet bör ta till sitt hem och sin familj.

Bland de mål utredningsförslagen inriktats mot saknas enligt *Fredrika-Bremer-Förbundets* och *SACO/SR:s* mening att verka för jämnare fördelning emellan kvinnor och män på chefsposter. Enligt förbundet är också — förutom det allmänna värde som en jämnare fördelning ända upp i de högsta löneskikten har — förekomsten av riktiga rollförebilder väsentlig för utvecklingen mot ökad jämställdhet.

3 Utredningens delförslag och remissyttrandena

3.1 Arbetsorganisation och personalutvecklande åtgärder för att förbättra kvinnornas situation

Utredningen har funnit att brister i arbetsorganisationen och avsaknad av personalutvecklande åtgärder drabbar kvinnor hårdare än män. Kvinnor anser oftare än män att deras förslag till åtgärder inom arbetsområdet sällan blir genomförda. En av orsakerna till detta kan enligt utredningen vara att det oftast saknas regelbundna samtal mellan den närmaste arbetsledningen och de anställda om hur dessa ser på sitt arbete och sin egen utveckling, s. k. planeringssamtal. Bland en rad förslag till åtgärder i syfte att öka jämställdheten mellan kvinnor och män inom den statligt lönereglerade delen av arbetsmarknaden lägger utredningen därför avgörande vikt vid regelbundna planeringssamtal som ett led i en utvecklad personaladministrativ planering. Vid sådana samtal skall behandlas den anställdes arbetsuppgifter, arbetsresultat och utvecklingsmöjligheter. Planeringssamtal föreslås bli införda vid samtliga myndigheter successivt med början senast den 1 juli 1976.

Remissinstanserna är i stort positiva till en utökad användning av planeringssamtal. Vissa remissinstanser, däribland *statskontoret*, har med framgång prövat system med sådana samtal under kortare eller längre tid. Andra remissinstanser förklarar sig planera för att införa sådana samtal. Huvudparten av remissinstanserna såsom ex. *PUN* och *TCO-S* ställer sig däremot negativ till att myndigheterna tvingas att genomföra planeringssamtal från en viss bestämd tidpunkt. Först sedan planeringssamtal kan ingå som ett led i ett personalpolitiskt program och myndigheterna tillförsäkrats personella resurser (utbildad och lämplig personal) bör tiden för ett obligatoriskt införande fastställas anser *TCO-S*.

För att tanken med planeringssamtal inte skall slå fel måste det enligt *Fredrika-Bremer-Förbundet* finnas motivation och en hög grad av social mognad hos personalansvariga chefer och övriga anställda. Dessa förutsättningar skapas sannolikt inte genom tvång, menar förbundet.

Några remissinstanser, däribland *statens vattenfallsverk*, betonar att införandet av planeringssamtal är en tids- och resurskrävande procedur.

Åtskilliga remissinstanser, t. ex. *televerket* framhåller behovet av utbildning av den personal som skall delta i planeringssamtal. *Försvarets forskningsanstalt* understryker att verksamheten med planeringssamtal måste byggas upp successivt. *Generaltullstyrelsen* räknar med en relativt lång genomförandetid. *Byggnadsstyrelsen* anser att planeringssamtal måste kompletteras med sektions- eller gruppträffar.

Många remissinstanser, däribland *socialstyrelsen*, betonar vikten av stöd och stimulans för myndigheterna från PUN och SPN innan planeringssamtal införs.

Utredningens material visar att sättet att introducera personal på en arbetsplats är viktigt för det fortsatta arbetet, att de nuvarande introduktionsrutinerna är otillfredsställande samt att den kvinnliga personalen över lag är mer negativ till nuvarande rutiner än männen.

Utredningen föreslår därför att myndigheterna åläggs att senast den 1 juli 1976 utforma en plan för introduktionsrutiner.

Remissinstanserna delar i allmänhet utredningens uppfattning om betydelsen av fastställda introduktionsrutiner som ett medel att underlätta nyanställdas övergång till nya arbetsuppgifter och ny arbetsmiljö. Åtskilliga remissinstanser, däribland *postverket* och *televerket*, uppger sig ha introduktionsrutiner som svarar mot utredningsförslaget i denna del. Inom andra remissinstanser, t. ex. *socialstyrelsen* och *AMS*, pågår arbete med att utveckla sådana rutiner. Liksom beträffande planeringssamtal är remissinstanserna i allmänhet tvetsamma eller negativa till utredningens förslag om att viss bestämd tidpunkt för införande av introduktionsrutiner hos myndigheterna skall fastställas. Exempelvis förklarar *generaltullstyrelsen*, som har sådana rutiner fastställda beträffande merparten av nyanställd personal inom tullverket, att det skulle vara svårt att utforma rutiner för övriga områden i verket inom den av utredningen föreslagna tidsperioden. *SPN* betonar att nya introduktionsrutiner kräver omfattande förarbete i fråga om information, utbildning m. m. för att svårigheter vid genomförandet skall kunna förebyggas. Av den anledningen kan *SPN* inte förorda att ett visst datum föreskrivs fr. o. m. vilket planer för introduktionsrutiner skall vara färdiga vid alla myndigheter. *SPN* är beredd att efter en försöksperiod föreslå en fastare normering för statsförvaltningen.

3.2 Arbetsutvidgning, arbetsrotation och delegering

Handläggningsrutiner bör enligt utredningen ändras så att anställda i lägre löneskikt med arbetsuppgifter av utredande och beredande slag får ta över handläggningen på eget ansvar. Det är vidare angeläget att myndigheterna prövar i vilken mån arbetsuppgifter kan omfördelas och beslutsrätt delegeras från handläggande befattningar till tjänster i mellanlönegraderna.

De remissinstanser som uttalar sig om utredningens förslag om arbetsutvidgande åtgärder och arbetsrotation ställer sig principiellt positiva härtill. *TCO-S* t. ex. anser att arbetsutvidgande åtgärder är ett viktigt medel för att förbättra kvinnornas situation. Samma uppfattning uttrycker bl. a. *postverket* och *SPN*. *Socialstyrelsen* anser det viktigt att exempelvis kontorister får representera myndigheten vid konferenser och liknande. *Byggnadsstyrelsen* anför att arbetsrotation har visat sig resurskrävande. *Generalstullstyrelsen* framhåller att individerna ofta är djupt rotade på sina arbetsplatser och uppfattar påtvingade förflyttningar som besvärande. Liknande synpunkt redovisas av *patent- och registreringsverket*.

De remissinstanser som har uttalat sig i frågan om delegering av beslutanderätt delar väsentligen utredningens synsätt. Bland dessa kan nämnas exempelvis *postverket*, *televerket*, *SPN* och *statskontoret*. Sistnämnda myndighet påpekar dock att man genom att föra över arbetsuppgifter från handläggare till assistentnivå riskerar att befordringstjänster på handläggarnivå för assistent- och biträdespersonal försvinner. *Domstolsverket* påpekar att den byråkratiska modellen med en föredragande och en beslutande är ägnad att tillgodose rättssäkerhetssynpunkter.

3.3 Organisation av skrivarbete

Skrivcentraler är enligt utredningen ensidigt bemannade med kvinnor och försämrar för många kvinnor möjligheten till vidareutveckling och befordran.

Enligt utredningen bör därför myndigheter som har skrivcentraler i samråd med de fackliga organisationerna överväga en successiv avveckling av dessa centraler. I de fall skrivcentraler kommer att finnas kvar bör myndigheterna organisera centralerna så att dessa tillgodose de anställdas behov av stimulans, omväxling och vidareutveckling.

Remissinstanserna redovisar delade meningar i fråga om skrivcentraler. *Postverket* och *SÖ* är bland dem som delar utredningens uppfattning att myndighet med skrivcentraler bör pröva möjligheterna att upplösa dem. *Riksrevisionsverket* är däremot tveksamt till detta förslag och *televerket* anser inte att det finns tillräcklig grund för att klart slå fast att skrivcentraler är en olämplig form av arbetsorganisation. Inte heller *försvarets forskningsanstalt* vill kategoriskt döma ut systemet med skrivcentraler. Enligt forskningsanstalten kan en skrivcentral vara rekryteringsbas för andra tjänster.

3.4 Åtgärder inom personalutbildningen

Deltagande i personalutbildning är en viktig förutsättning för bättre kunskaper i arbetet, möjligheter till förändrade arbetsuppgifter och därmed vidareutvecklings- och befodringsmöjligheter. Att kvinnorna deltar i mindre utsträckning i statlig personalutbildning försämrar deras möjligheter att uppnå likvärdiga förhållanden med männen.

Utredningen föreslår att fler kurser utarbetas för anställda inom kontors- och assistentkarriären. Vidare föreslås att PUN får i uppdrag att bistå särskilt de mindre och medelstora myndigheterna med pedagogisk konsult hjälp för att främst de anställda inom kontorsyrkena skall få möjlighet till ökat deltagande i utbildning. En utbildningsplan bör utarbetas, där det klart skall framgå myndighetens utbildningssatsningar för samtliga personalgrupper. Utredningen anser att utbildningsutskott bör inrättas vid myndigheterna. I dessa bör minst en ledamot från myndigheten och en från de fackliga organisationerna vara kvinna.

Remissinstanserna understryker behovet av en god personalutbildning. Av utredningens förslag är troligen de som gäller personalutbildning de mest verkningsfulla anser bl. a. *riksförsäkringsverket*, *luftfartsverket* och *Fredrika-Bremer-Förbundet*.

Socialstyrelsen tillstyrker inrättandet av utbildningsutskott med garanterad kvinnlig representation. *Televerket* däremot anser att parterna bör såsom hittills fritt kunna välja sina representanter bland dem som bedöms lämpliga för uppgiften. Denna uppfattning delas av *generaltullstyrelsen*, *PUN* och *SACO/SR*.

Arbetskyddsstyrelsen betonar vikten av att fortbildningskurser anordnas för tjänstemän på alla nivåer. Anordnande av sådana kurser är emellertid i stor utsträckning en fråga om utbildningsresurser. Det är nödvändigt att PUN får resurser dels till att anordna kurser, dels till att tillhandahålla konsult hjälp vid myndigheterna.

SACO/SR anser det vara viktigt att kursutbudet anpassas bättre till efterfrågan och att nya befodringsgrundande kurser införs för biträdande personal. Myndigheterna bör åläggas att genom intern och extern utbildning ge icke handläggande personal det stöd som krävs för att hävda sig vid intagning till aspirantutbildning etc.

3.5 Barntillsyn vid internatkurser

Det är ett intresse för alla anställda med barn att en god barnomsorg ordnas vid kurser. Men i praktiken hindras främst kvinnor av brist på sådan barnomsorg. Att många statsanställda kvinnor hindras delta i utbildning på grund av bristande barntillsyn motverkar jämställdheten mellan könen. Sådana hinder måste undanröjas. Olika sätt att lösa frågan om barnomsorg i samband med förälders deltagande i utbildning är tänkbara. Många praktiska frågor härvidlag behöver utredas.

Utredningen föreslog därför år 1974 att PUN skulle få i uppdrag att lägga fram alternativa förslag till försöksverksamhet med barnomsorg vid statens kursgård Sjudarhöjden i Sigtuna kommun.

PUN har föreslagit att en försöksverksamhet bedrivs under två år med dels bidrag till extra barntillsynskostnader på hemorten, dels kommunal barntillsyn på kursorten, kombinerad med inkvartering av barnet hos föräldern nattetid på kursgården.

Utredningen anser att nämndens förslag om ekonomisk ersättning för extra barntillsynskostnader på hemorten är ett gott komplement till möjligheten att ta med barn till kursgården.

I övrigt föreslår utredningen att myndigheter med egna kursgårdar vidtar förberedelser för att kunna ta emot barn. Vid planering av utbyggnad eller ändring av statliga kursgårdar måste möjligheten att ta emot barn på dag- och nattid beaktas.

SF, SACO/SR och *TCO-S* ansluter sig till förslaget.

Sigtuna kommun förordar bidrag till barntillsyn på barnets hemort. Det måste ankomma på bostadskommunen att svara för barntillsyn när en kommunmedlem åker på utbildning. Sigtuna kommun har med nuvarande daghemsresurser inte möjlighet att ta emot barn från andra kommuner. Ett sådant arrangemang förefaller för barnets del mindre välbetänkt.

Socialstyrelsen anser att ekonomisk ersättning, s. k. barntillsynsbidrag, bör prövas som ett förstahandsalternativ. Flera skäl talar emot att inhysa kursdeltagares barn på kommunalt barndaghem i Sigtuna. Dels beslutar kommunen själv i frågor som rör utbyggnaden av förskoleverksamheten, dels skulle den grupp i vilken kursdeltagares barn skulle inlemmas aldrig komma att fungera som en harmonisk grupp, dels talar förslaget mot alla rekommendationer om invänjningstid på daghem. Socialstyrelsen förordar i stället, i likhet med *SPN*, en försöksverksamhet för en begränsad barngrupp i kursgårdens egna lokaler. *Byggnadsstyrelsen* framhåller tekniska svårigheter för ett snabbt genomförande av åtgärder för att bereda barn möjlighet till nattvistelse på Sjudarhöjden.

3.6 Försöksverksamhet i kvarteret Garnisonen

Utredningen anser att vidareutbildning av anställda i lägre lönegrader bör prövas försöksvis bland myndigheterna i kvarteret Garnisonen i Stockholm, dvs. försvarets forskningsanstalt, socialstyrelsen, byggnadsstyrelsen, statistiska centralbyrån och SÖ. Utbildningens mål skall vara att skapa bättre möjligheter till genomströmning från biträdes-, assistent- och motsvarande karriärer till högre tjänster genom att avlägsna utbildningshinder som finns mellan olika lönegradsskikt och tjänstenivåer och därmed bidra till att bryta den sneda könsfördelningen inom högre löne-

gradsskikt. I första hand bör utbildningen vara tillgänglig för anställda inom kontors- och assistentkarriären med minst fem års erfarenhet av statlig förvaltning. Utbildningen bör bestå av en allmän grundläggande del och ett antal specialiserade kurser. Perioder av teoretiska studier bör varvas med praktikperioder. Den effektiva utbildningstiden avses omfatta 13—15 veckor. Genomgången utbildning bör betraktas som synnerligen värdefull vid bedömning av den anställdes skicklighet.

De fem berörda myndigheterna har i princip inte någon erinran mot den föreslagna försöksverksamheten. TCO-S anser i fråga om kravet på fem års erfarenhet av statlig förvaltning att även erfarenhet från kommunal förvaltning och privat verksamhet bör godtas. TCO-S förutsätter att de lokala fackliga organisationerna får möjlighet att delta i planerings- och uppföljningsarbetet och att uttagning till utbildningen sker i partssammansatt arbetsgrupp.

I övrigt har de fem försöksmyndigheterna anlagt synpunkter på olika detaljer i förslaget.

3.7 Kvotering

Utredningen anser att anställda inom låglöneskiktet och mellanlönegraderna bör beredas plats på myndighetsanordnad aspirantutbildning eller liknande kompetensgrundande befattningsutbildning. Försöksvis bör under två år en viss andel, normalt inte under 15 %, av platserna i sådan utbildning avsättas för denna grupp av anställda.

Kvinnornas andel i vidareutbildning som myndighet anordnar och som ger kompetens för högre befattning, t. ex. som arbetsledare, är rätt låg. Det gäller även vid utbildning till arbetsledare inom område som huvudsakligen sysselsätter kvinnor. Särbehandling vid uttagning till sådan utbildning bör övervägas för att åstadkomma jämnare könsfördelning bland de uttagna. Minst 40 % av utbildningsplatserna bör försöksvis under en tvåårsperiod erbjudas det kön som är underrepresenterat på befattningar dit av myndighet anordnad befodringsgrundande utbildning leder.

En av utredningens experter avvisar i ett särskilt yttrande på principiella grunder utredningens förslag om kvotering.

Med vissa undantag är remissanstanserna negativt inställda till de olika förslagen om kvotering. *Socialstyrelsen*, *PUN*, *UKÄ*, *domänverket*, *länsstyrelsen i Västernorrlands län* och *Svenska kommunförbundet* avvisar inte tanken på att viss kvotering tillämpas försöksvis. *Fredrika-Bremer-Förbundet* anser att en temporär kvotering till kompetens- och befodringsgrundande utbildning på kort sikt borde kunna åstadkomma en jämnare könsfördelning på olika statliga tjänster.

TCO-S finner det angeläget att åtgärder som syftar till att förbättra kvinnornas situation i arbetslivet inte grundas på rent könsmissiga mo-

tiv. Av samma skäl avvisar TCO-S förslaget om kvotering i partssammansatta organ. Däremot tillstyrker TCO-S förslaget om viss kvotering vid uttagning till aspirantutbildning m. m., eftersom detta förslag enligt TCO-S inte är könsbundet. *SF* anser att sistnämnda kvoteringsförslag kan övervägas då det inte går att använda en gemensam måttstock vid bedömningen av kunskaper och erfarenheter hos sökande. Däremot bör inte kvotering användas då det gäller att bedöma likvärdiga personer med direkt jämförbara meriter. Kvotering skulle i en del fall enligt *SF* kunna leda till direkta nackdelar för kvinnor, t. ex. i fråga om kanslistutbildning och undersköterskekurser. På många områden finns inte heller underlag för att en kvotering skall kunna fungera. Undantagen kan förmodas bli många och på de områden där kvotering genomfördes skulle enligt förbundet uppenbara risker finnas för att resultatet skulle bli tvärt emot vad som eftersträvas. *SACO/SR* menar — med instämmande i vad som anförs i det särskilda yttrandet — att lämplighet och skicklighet och inte könstillhörighet i första hand skall utgöra grunden för urval.

Svea hovrätt anser att ett system med kvotering på ett olyckligt sätt kan leda till uppfattningen att den kvinnliga arbetskraften skulle vara mindre kvalificerad än den manliga. Det avgörande vid uttagning till utbildning bör enligt *postverket* vara sökandens lämplighet oberoende av kön. *Luftfartsverket* ser kvotering och särbehandling som en diskriminering med risk för orättvisa. Tvingande kvotering skulle enligt *statskontoret* motverka sitt syfte. *Länstyrelsen i Hallands län* anser det stötande från rättvisesynpunkt med ett system där en sökande enbart på grund av sitt kön kan ges företräde framför sakligt sett mer meriterade sökande.

3.8 Tjänstledighet för studier

Statliga tjänstemän har rätt till tjänstledighet med B-avdrag för utbildning som är angelägen ur tjänstesynpunkt.

Utredningen föreslår att all utbildning som påtagligt ökar tillfällena till vidareutveckling och befordran för anställda med små möjligheter härvidlag eller som medför en direkt inbrytning på ett av kvinnor eller män dominerat yrkesområde bör betraktas som angelägen ur tjänstesynpunkt.

TCO-S tillstyrker förslaget i vad avser prioritering av ansökningar om tjänstledighet från personalgrupper med små möjligheter till vidareutbildning inom myndigheten. *SACO/SR* och *SF* anser att möjligheterna till tjänstledighet med B-avdrag bör öka. Däremot delar *SF* inte uppfattningen att all utbildning som direkt leder till inbrytning på ett av ena könet dominerat yrkesområde skall medföra ledighet med B-avdrag. Samma studier skulle i en del fall leda till olika förmåner beroende på kursdeltagares kön. Detta kan leda till att personer från det under-

representerade könet inte anställs inom vissa områden p. g. a. att de skulle förmodas komma att i mer än normal omfattning utnyttja rätten till av myndigheten betald ledighet för studier.

Statskontoret och *riksrevisionsverket* är bland de myndigheter som ställer sig positiva till förslaget i denna del.

PUN anför att det ökade utbudet av vuxenutbildning i samhället gör att man inte längre kan särskilja fortbildning och vidareutbildning och därigenom inte heller tillämpa studieledighetsbestämmelserna på samma enkla sätt som tidigare. Föreskrifterna bör därför ses över. *Postverket* anser att frågan bör avgöras vid förhandlingar.

3.9 Ytterligare åtgärder för att bryta könsbundna befattningar

Utredningen föreslår att särskilda rekryterings- och informationsinsatser bör genomföras i samarbete med arbetsförmedlingen och SPN vid stort rekryteringsbehov inom områden som ensidigt domineras av ettdera könet i syfte att stimulera kvinnor att söka traditionellt manliga tjänster och män kvinnligt dominerade tjänster.

Utredningen föreslår vidare att särskilda informationsinsatser påbörjas under år 1976 för att stimulera män att söka in på kontorsområdet, att särskilda informationsinsatser påbörjas bland anställda inom traditionellt kvinnliga eller manliga områden för att få dem att söka befattningar inom av ettdera könet dominerade områden och att ge dem som är intresserade möjlighet att genomgå praktisk yrkesorientering samt att företagsnämnden en gång om året informeras om vidtagna åtgärder för att bryta könsbundna befattningar.

De remissinstanser som har yttrat sig över utredningens förslag om särskilda rekryterings- och informationsinsatser är i allmänhet positiva härtill. *Domstolsverket* betonar att sådana insatser är av vital betydelse för framgång i strävandena att minska könsbundenheten till vissa befattningstyper. Enligt *riksrevisionsverket* däremot förefaller effekten av de av utredningen härvidlag föreslagna åtgärderna tveksam. *Statens järnvägar* anser att åtgärder för att bryta de arbetssökandes uppfattningar om kvinnliga resp. manliga yrken främst bör vidtas av opinionsbildande organ.

AAS framhåller att huvudansvaret i fråga om åtgärder för jämställdhet mellan könen ligger hos de enskilda myndigheterna. *Postverket* anför att det med hänsyn till verkets storlek är nödvändigt att verket självt tillsammans med personalorganisationerna får bestämma takten och sättet för genomförandet av utredningens förslag i denna del. De föreslagna åtgärderna kräver enligt *SPN* betydande arbetsinsatser hos myndigheterna för att få full effekt. Förstärkning av den personaladministrativa arbetskraften vid myndigheterna blir därför enligt nämnden ofrånkomlig.

3.10 Särskild försöksverksamhet på televerket

Erfarenheterna inom industrin visar att försök med koncentrerade insatser för att öka andelen kvinnor inom manligt dominerade yrken har påskyndat utvecklingen mot en mindre könsbunden arbetsmarknad. Utredningen anser därför att en serie av de åtgärder som har föreslagits bör prövas inom en större statlig myndighet, förslagsvis televerket, vid både nyrekrytering och omplacering. Verksamheten bör börja våren 1976. Resultaten bör redovisas under år 1977.

Televerket har förklarat sig berett att inom ett teleområde genomföra den föreslagna försöksverksamheten. Den avsedda försökstiden behöver dock förlängas.

3.11 Befordringsmöjligheter i samband med omlokalisering

Utredningen anser att omlokaliseringsmyndigheterna bör uppmanas att vidta åtgärder för att i samband med omlokaliseringen förbättra befordringsmöjligheterna för anställda i kontors- och assistentkarriärerna. SPN bör få i uppdrag att utforma närmare anvisningar och hjälpa myndigheterna i detta arbete.

Endast *socialstyrelsen* tillstyrker förslaget i denna del.

SPN:s erfarenheter i samband med omlokaliseringen visar att kvinnor i kontors- och assistentkarriären till övervägande del väljer att stanna i Stockholm framför att flytta till ny ort. Möjligheterna till befordran för de kvinnor som flyttat med har hittills tagits till vara av myndigheterna. Effekterna av de föreslagna åtgärderna bedömer nämnden som obetydliga. SPN avstyrker därför förslaget i denna del. En likartad uppfattning redovisas av *luftfartsverket* och *riksrevisionsverket*.

3.12 Tjänster inom mellanlönegraderna

Utredningen föreslår att regeringen i petitaanvisningar anger att myndigheten bör pröva om de personalresurser som behövs i ökad omfattning kan inriktas på tjänster inom mellanlönegraderna. Svårigheterna för anställda i låglöneskiktet att befordras vidare till tjänster i F 1—F 7 beror inom många myndigheter på att det finns alltför få mellanlönegradstjänster.

Domstolverket anser att en försiktig reformering av det statliga lönesystemet i sådan riktning, (viss löneutveckling i innehavd tjänst), kombinerad med vidgade möjligheter för de lokala parterna att bedöma den individuella löneställningen skulle vara ägnad att tillgodose samma önskemål som utredningen har velat beakta med detta förslag.

Fler mellangradstjänster vore en möjlighet till bättre befordringschanser för personal i de lägsta lönegraderna men är ändå av förhål-

landevis ringa betydelse för en ändring av »diskrimineringsmönstret» i stort menar *socialstyrelsen* i sitt yttrande. Denna åtgärd skulle i sämsta fall leda till att kvinnor i ännu fler fall anses ha befordrats trots att det gäller tjänster på relativt låg nivå. Fler mellangradstjänster skulle inte underlätta för kvinnor att på lika villkor konkurrera med män om befattningar i arbetsledande ställning.

Postverket förutsätter att inrättandet av fler mellangradstjänster föregås av överflyttning till tjänsterna av kvalificerade arbetsuppgifter och att alltså arbetets svårighetsgrad skall motivera inplaceringen i mellan-lönegraderna.

3.13 Jämställdhetscirkulär

Utredningen har föreslagit att regeringen i ett jämställdhetscirkulär anger sin allmänna inställning till hur arbetet skall bedrivas för att skapa mer jämlika arbetsförhållanden mellan kvinnor och män i statsförvaltningen. De åtgärder av personaladministrativ karaktär som utredningen föreslagit fordrar nya bestämmelser i allmänna verksstadgan (1965: 600) och anvisningar för myndigheternas anslagsframställningar.

Riksrevisionsverket finner att cirkulär troligen är den bästa formen för regeringen att deklarerar sin vilja på detta område. Cirkuläret bör vara klargörande i fråga om statsmakternas mål för jämställdhet mellan män och kvinnor. Cirkuläret bör också konkret anvisa åtgärder som myndigheterna kan vidta för att uppfylla dessa mål.

Domänverket tillstyrker utredningens förslag.

Ett jämställdhetscirkulär utfärdat enligt utredningens förslag av regeringen skulle, som *statskontoret* ser det, vara av värde som en enhetlig bas för myndigheterna att agera utifrån. Detta cirkulär skulle tjäna som ett policydokument för de åtgärder myndigheterna skall vidta.

AMS tillstyrker förslagen om att cirkulär utarbetas som anger regeringens allmänna inställning till hur arbetet för att skapa jämställdhet mellan kvinnor och män i statlig tjänst skall bedrivas samt att uppdrag ges åt SPN och PUN att vidta åtgärder för att stödja arbetet i detta avseende inom myndigheterna. *AMS* vill kraftigt understryka utredningens uppfattning att huvudansvaret i fråga om åtgärder för jämställdhet mellan könen skall ligga hos de enskilda myndigheterna.

SPN anser det vara angeläget att attitydfrågorna tas upp i jämställdhetscirkuläret.

PUN tillstyrker utredningens förslag men delar utredningens uppfattning att krav på jämställdhet som endast uttrycks i cirkulär inte räcker för att lösa problem med könsdiskriminering. *PUN* utgår ifrån att cirkuläret åsyftar allmänna anvisningar av huvudsakligen rekommenderande natur.

3.14 Särskilda åtgärder vad avser deltidсанställning m. m.

Utredningen anser att möjligheten till nedsättning av arbetstiden för vård av barn bör prövas före inrättande av deltidstjänst. Bestämmelsen att nedsättning av arbetstiden beviljas endast till barnet fyller tolv år bör slopas. Om särskilda skäl föreligger bör ledighet med C-avdrag medges längre än till dess att barnet har uppnått ett och ett halvt års ålder. Männen bör särskilt informeras om rätten till tjänstledighet för vård av barn. En informationsskrift om allas rätt till ledighet för vård av barn bör utformas av SPN.

TCO-S tillstyrker utredningens förslag i denna del, i avvaktan på en allmän arbetstidsförkortning. *Postverket*, *riksrevisionsverket* och *SPN* är bland de myndigheter som tillstyrker utredningsförslaget i vad det avser deltidstjänstgöring, medan *Karolinska sjukhuset* och *statens vägverk* bland andra remissinstanser framhåller att vissa typer av arbetsuppgifter lägger hinder i vägen för nedsättning av arbetstiden. Sådana förhållanden gör enligt *generaltullstyrelsen* att myndigheterna inte, som utredningen föreslår, främst bör beakta den anställdes behov av nedsatt arbetstid.

Så gott som samtliga remissinstanser som har yttrat sig över förslaget i vad det avser förbättrade möjligheter till tjänstledighet för barntillsyn ställer sig positiva till detta. *Postverket* avstyrker dock de kategoriska formuleringarna i förslaget till ändring av bestämmelserna i fråga.

SÖ tillstyrker förslaget om en särskild informationsskrift.

3.15 Skolledare

Utredningen framhåller att andelen kvinnliga skolledare inte står i proportion till den stora andelen kvinnliga lärare. Utredningen anser att barnen måste ges rollförebilder som stämmer överens med skolans mål att verka för jämställdhet mellan könen. Andelen kvinnliga skolledare bör därför enligt utredningen utökas. Utredningen föreslår bl. a. att anvisningar utfärdas om att studiedagar skall anordnas om skolledarnas arbete och arbetsuppgifter och att anvisningar utfärdas om att alla vikariat på skolledande befattningar meddelas på skolornas anslags-tavlor. Vidare föreslår utredningen att rektorerna skall uppmana intresserade lärare att anmäla sig till skolledarvikariat samt att vikariaten skall cirkulera bland intresserade lärare.

TCO-S finner förslagen i denna del angelägna att pröva.

SÖ anser att utredningen borde ha belyst den i sammanhanget centrala frågan, varför så få kvinnor söker tjänst som skolledare eller vikariat på sådan tjänst. Svaret på denna fråga skulle enligt *SÖ* kunna ge uppslag till realistiska insatser utöver de föreslagna. Vissa av de föreslagna åtgärderna innehåller härutöver komplicerade frågor. Bl. a.

är kostnaderna för informationsmaterial mycket högre än vad utredningen har beräknat. Förslaget innehåller i denna del enligt SÖ så många oklara punkter att det knappast kan realiseras utan ett omfattande fortsatt utredningsarbete.

Linköpings kommun instämmer i utredningens mål men finner vissa föreslagna åtgärder något överdrivna och orealistiska, medan *Borås kommun* anser det väsentligt att föreslagna åtgärder förverkligas. Till vikarie på skolledartjänst skall enligt *SACO/SR* den mest meriterade utses, oberoende av kön. Den föreslagna cirkulationen av vikareuppgifter ifrågasätts.

3.16 Lokalvårdare

Utredningen har föreslagit att PUN får i uppdrag att kartlägga behovet av grundläggande utbildning för anställda lokalvårdare och vidareutbildning till lokalvårdsledare. Intresserade lokalvårdare bör erbjudas andra lämpliga arbetsuppgifter och utnyttjas som lokalvårdsledare.

Socialstyrelsen, SF och *TCO-S* tillstyrker förslaget i denna del.

Försvarets forskningsanstalt ansluter sig till uppfattningen att insatserna för lokalvårdarna bör ökas. Det torde däremot enligt forskningsanstalten vara fel att föreskriva att andra arbetsuppgifter skall tilldelas en person bara därför att hon eller han är lokalvårdare. Det är olämpligt att införa det formella kompetenskravet att lokalvårdsledare skall ha varit lokalvårdare vid myndigheten. PUN föreslår att frågan om att genom nämndens försorg kartlägga lokalvårdarnas utbildningsbehov får anstå, tills SÖ har utrett förutsättningarna för att inom gymnasieskolan få till stånd en lämplig form av grundläggande utbildning av lokalvårdare.

3.17 Ekonomiska konsekvenser av förslagen m. m.

De resurstillskott hos myndigheterna som genomförande av utredningens förslag kan föranleda bör enligt utredningen ses som ett medel att förbättra verksamheten. Kostnader för åtgärder i fråga om t. ex. personalutveckling, arbetsorganisation och personalutbildning måste vägas mot vinsterna i form av ökad arbetstillfredsställelse hos de anställda, minskad frånvaro och effektivare arbetsinsatser. Det är utredningens bestämda övertygelse att en satsning i enlighet med utredningens förslag ger intäkter i effektivitet och arbetstillfredsställelse som väl uppväger kostnaderna. Den starkt könsdelade arbetsmarknaden innebär inte bara en begränsning av individens valmöjligheter utan också ett grovt slöseri med mänskliga resurser.

Remissinstanserna framhåller genomgående värdet av många av ut-

redningsförslagen men betonar samtidigt att ett effektivt genomförande förutsätter betydligt ökade ekonomiska resurser för myndigheterna.

TCO-S framhåller vikten av att ett organ inrättas med uppgift att vidareutveckla och följa utvecklingen inom stadsförvaltningen tills målet, full jämställdhet uppnåtts.

4 Föredraganden

Jämställdhet mellan kvinnor och män kräver grundläggande förändringar i attityderna till de traditionella könsrollerna och i den arbetsfördelning mellan kvinnor och män som nu råder i samhället och i hemmen. Både mannen och kvinnan i familjen måste ges samma möjligheter och praktiska förutsättningar såväl att utöva ett aktivt föräldraskap som att förvärvsarbeta. Arbetet med jämställdhetsfrågorna är intimt förknäat med strävan till en social utjämning i hela samhället och utgör ett väsentligt inslag i det reformarbete som fortlöpande pågår inom bl. a. utbildnings-, arbetsmarknads-, social-, familje- och skattepolitiken.

Efterkrigstiden och speciellt de senaste tio åren har inneburit en stark ökning av kvinnornas förvärvsarbete. Statsmakternas politik för full sysselsättning har spelat en avgörande roll för denna utveckling. Den starka efterfrågan på arbetskraft och den solidariska lönepolitiken har lett till att kvinnornas löner har ökat mer än männens. Man kan också peka på att barnantalet har minskat, hushållsarbetet har underlättats och arbetstiden har förkortats. Urbaniseringen har underlättat möjligheterna att finna arbetstillfällen på familjens bostadsort. Utvecklingen under 1960- och 70-talen har dessutom påverkats av en rad aktiva samhällsinsatser som avsevärt har förbättrat kvinnornas situation på arbetsmarknaden. Avskaffandet av sambeskattningen för makar genom 1970-års skattereform har exempelvis gjort arbete utanför hemmet mer attraktivt.

Ett led i statsmakternas strävan att förändra kvinnornas ställning och åstadkomma jämställdhet mellan kvinnor och män är den särskilda delegation som regeringen tillkallade i slutet av år 1972. Delegationens uppgift är att fördjupa och utveckla den helhetsyn som skall vara vägledande för regeringens politik för jämställdhet mellan kvinnor och män samt att föreslå åtgärder för att förverkliga denna politik.

Utbyggnaden av barnomsorgen i samhällets regi har i väsentlig utsträckning förbättrat kvinnornas möjligheter att förvärvsarbeta eller utbilda sig. I prop. 1975/76: 92 om utbyggnad av barnomsorgen föreslås en ytterligare utbyggnad under de närmaste fem åren som omfattar 100 000 nya daghemplatser, 50 000 nya platser i fritidshem och en ökning av platstillgången i familjedaghem. Vidare har förslag om en

kraftig ökning av utbildningen för bl. a. barnskötare och förskollärare lagts fram dels i årets budgetproposition (prop. 1975/76: 100, bil. 10), dels i prop. 1975/76: 89 om lärarutbildningens dimensionering och lokalisering m. m.

Inom utbildningsområdet har reformarbetet varit mycket omfattande. Samtidigt som utbildningsklyftorna har minskats har möjligheterna till vidareutbildning och återkommande utbildning ökat. Detta har kunnat ske genom reformeringen av vuxenutbildningen, utbyggnaden av arbetsmarknadsutbildningen, stödet till folkbildningen samt utbyggnaden av studiestöden. Lagen om ledighet för studier har därutöver bidragit till att skapa förbättrade möjligheter till vidareutveckling och befordran. Reformerna inom utbildningsområdet har starkt bidragit till att kvinnor har fått förbättrade möjligheter att hävda sig på arbetsmarknaden.

Genom olika arbetsmarknadspolitiska åtgärder har en hög och jämn sysselsättning kunnat bibehållas i landet också i situationer då arbetslösheten i andra länder har varit hög. Målet för sysselsättningspolitiken är inte bara att bekämpa den öppna arbetslösheten utan också att höja sysselsättningsgraden, att ge alla dem som önskar möjlighet till arbete. Sysselsättningskapande åtgärder och utbyggnaden av arbetsmarknadsutbildningen har, tillsammans med förnyelsen av arbetslivets villkor, medverkat till kvinnornas ökade inträde på arbetsmarknaden. Det ökade arbetstagarinflytandet och demokratiseringen av arbetslivets villkor är en av förutsättningarna för att stärka kvinnornas ställning på arbetsmarknaden.

Det finns emellertid fortfarande stora skillnader mellan kvinnors och mäns villkor såväl på arbetsmarknaden som i hemmen. Kvinnorna tar i stor utsträckning fortfarande huvudansvaret för hem och barn medan männen tar huvudansvaret för familjens försörjning. Även om kravet på jämställdhet mellan könen numera har bred förankring hos allmänheten, lever fortfarande en hel del föreställningar kvar om vad som är "naturliga" utbildnings- och yrkesval för män resp. kvinnor. Attityder av detta slag har starkt bidragit till en uppdelning av arbetsmarknaden i traditionellt kvinnliga och traditionellt manliga yrken och försvårar i hög grad strävandena att bryta könsbundenheten hos många befattningar.

På grund av de traditionella könsrollerna har kvinnorna som grupp också kommit att få ett i förhållande till männen sämre utgångsläge när det gäller såväl inträde på arbetsmarknaden som möjlighet att utvecklas i arbetet och ta sig an arbetsuppgifter som i olika avseenden är mer krävande. Med hänsyn till ansvaret för omsorgen om barnen kan eller vill många kvinnor under ett antal år inte arbeta utanför hemmet. När barnen har vuxit upp eller när barnomsorgen har kunnat ordnas och det är aktuellt att söka arbete utanför hemmet är ofta dessa kvinnors yrkesutbildning och yrkeserfarenhet sådan att endast arbeten

som är lågt socialt värderade och dåligt betalda står till buds. Ansvaret för barnen tvingar oftare kvinnor att välja deltidsarbete, förskjutet arbetstid eller tjänstledighet, vilket bidrar till att de betraktas som mindre användbara för ansvarsfulla uppgifter i förvärvslivet.

Genom att förhållandena inom arbetslivet i stor utsträckning bestämmer levnadsförhållandena i övrigt blir de av grundläggande betydelse också i arbetet för jämställdhet mellan könen. Förändringar och förbättringar av gruppers situation och välfärd kräver ofta — om de skall bli djupgående och bestående — förändringar av arbetslivet och arbetslivets villkor. I arbetet med att åstadkomma jämställdhet mellan könen gäller det därför att i första hand hävda rätten till arbete för alla och rätten till goda och likvärdiga arbetsvillkor för såväl kvinnor som män.

Arbete och försörjning ger oberoende och frihet. Detta är väsentliga inslag i välfärden och av avgörande betydelse för jämställdhet mellan kvinnor och män. Att av skäl som man inte själv råder över hindras att få arbete och försörjning ger å andra sidan en känsla av maktlöshet och beroende. Därför är en ekonomisk politik, en näringspolitik och en arbetsmarknadspolitik för arbete åt alla av grundläggande betydelse för att uppnå jämställdhet mellan könen.

Men också arbetet och arbetsplatsen måste förändras. Ökat självbestämmande över arbetet och arbetsmiljön syftar till att få bort klyftor och skillnader av olika slag mellan individer och mellan olika grupper och skapa en ordning med på likställd grund samverkande människor. En sådan utveckling bör i hög grad bidra till att förbättra kvinnornas situation eftersom kvinnorna i stor utsträckning finns i de grupper som har haft och fortfarande har små möjligheter att påverka sin egen arbetsituation och arbetsmiljö. Denna utveckling, som kan sammanfattas i målet arbetslivets förnyelse, är också viktig därför att det inte, som Statsanställdas förbund (SF) också påpekar i sitt remissvar, är möjligt att utbilda och befordra alla anställda bort från de rutinbetonade, monotona och lågt värderade arbetena. Det är därför viktigt att också arbetet och arbetsplatserna förändras.

Utredningen (Fi 1972: 09) angående kvinnornas situation i den statligt löne reglerade offentliga förvaltningen har i betänkandet (SOU 1975: 43) Kvinnor i statlig tjänst, kartlagt situationen för kvinnor i statligt löne reglerad tjänst. Utredningen har också föreslagit olika åtgärder för att förbättra kvinnans situation på detta område.

Den uppdelning på manliga och kvinnliga yrken som finns inom arbetslivet återspeglas också inom den statliga förvaltningen. Utredningen har med utnyttjande av en omfattande statistik kartlagt den faktiska situationen för kvinnor och män inom den statligt löne reglerade offentliga sektorn. Bl. a. redovisar utredningen att ungefär två tredjedelar av samtliga heltidsanställda tjänstemän arbetar i befattningar som till minst

90 % domineras av ettdera könet. Flertalet kvinnor i statlig tjänst har, enligt utredningen, underordnade befattningar, medan männen innehåller de flesta befattningarna på högre tjänstenivåer. Kvinnorna, som utgör mer än 40 % av alla statsanställda, har också i mindre utsträckning än männen utnyttjat möjligheten att delta i statlig personalutbildning och har genomsnittligt sett betydligt mindre möjligheter till befördran än männen. Förhållandena återspeglas även i kvinnornas upplevelse av sin arbetssituation. Kvinnor känner oftare än män otillfredsställelse med arbetsorganisationen och personalpolitiken.

Utredningen har kommit till den i och för sig tillfredsställande slutsatsen att någon formell särbehandling eller diskriminering på grund av kön vid tillsättning av tjänst eller uttagning till utbildning inte synes förekomma. De faktiska skillnaderna mellan kvinnliga och manliga statsanställdas villkor är dock, enligt utredningen, av sådan omfattning att aktiva åtgärder av olika slag behövs såväl centralt som ute på myndigheterna. Att formell särbehandling av de anställda på grund av kön inte förekommer hos myndigheterna innebär inte att de skillnader i villkor som finns automatiskt försvinner.

Utredningen har lagt fram förslag till ett stort antal konkreta åtgärder som syftar till att förbättra kvinnornas situation. Flertalet förslag är av sådan karaktär att de kan leda till förbättringar av arbetsförhållandena för både män och kvinnor samtidigt som skillnaderna i villkor mellan män och kvinnor kan utjämnas. Utredningen understryker att förslagen avses komplettera varandra och att de måste anpassas och vidareutvecklas till förhållandena inom de enskilda myndigheterna. Förtagsnämnderna eller andra partssammansatta organ bör enligt utredningen vara det forum där förslagen diskuteras och anpassas till resp. myndighet.

Utredningen anser det också viktigt att regeringen i ett särskilt jämställdhetscirkulär anger sin allmänna inställning till hur myndigheterna skall bedriva arbetet för att skapa jämställdhet mellan kvinnor och män.

Jag delar utredningens uppfattning att åtgärder behövs för att förbättra kvinnornas situation inom den statliga arbetsmarknaden. Utredningen har klart visat att det formella förbud mot könsdiskriminering vid tillsättning av tjänst m. m. som gäller för de statliga myndigheterna inte är tillräckligt för att åstadkomma en reell jämställdhet mellan kvinnor och män i förvaltningen. Staten har som arbetsgivare ett naturligt ansvar att ta initiativ till och genomföra reformer på detta område.

En jämnare fördelning mellan kvinnor och män på olika befattningar är enligt min uppfattning till fördel för myndigheternas verksamhet inte minst med hänsyn till kvinnors och mäns olika erfarenheter från samhälle och arbetsliv. Genom att den offentliga sektorn ofta och på olika sätt påverkar samhället i övrigt kan en ökad jämställdhet inom den statliga förvaltningen och ökad rekrytering av kvinnor till traditionellt

manliga befattningar få spridningseffekter som totalt sett förbättrar kvinnornas möjligheter att få förvärvsarbete och breddar deras valmöjligheter.

Det går självfallet inte, vilket utredningen också påpekar, att en gång för alla genom enkla beslut på central nivå »genomföra» jämställdhet. I stället måste åtgärder successivt vidtas för att uppfattningar och attityder i dessa frågor skall ändras i den önskade riktningen samtidigt som de praktiska förutsättningarna skapas bl. a. för att bryta den könsbundenhet som i dag trots gällande förbud mot könsdiskriminering är förknippad med många befattningar. Det är därför enligt min mening angeläget att ett planmässigt och målinriktat utvecklingsarbete med jämställdhetsfrågor snarast kommer i gång ute på alla myndigheter och andra statliga arbetsplatser. Det är vidare angeläget att utvecklingsarbetet noggrant följs och att effekterna av olika åtgärder fortlöpande studeras för att möjliggöra kompletteringar och anpassningar under utvecklingsarbetets gång.

Jag delar, i likhet med bl. a. statskontoret, riksrevisionsverket, statens personalnämnd (SPN) och statens personalutbildningsnämnd (PUN) utredningens bedömning att det behövs en särskild förordning till vägledning för myndigheternas arbete med jämställdhetsfrågorna. Jag avser att föreslå regeringen att utfärda en sådan jämställdhetsförordning. I förordningen bör anges formerna för jämställdhetsarbetet och bl. a. regeringens principiella uppfattning om mål för och inriktning av myndigheternas insatser för att bryta uppdelningen på könsbundna befattningar och skapa likvärdiga arbetsförhållanden och lika utbildnings- och befordringsmöjligheter för kvinnor och män.

Genom det pågående reformarbetet på arbetsrättens område kommer huvudparten av de frågor utredningen diskuterar och lägger fram förslag om att kunna regleras genom kollektivavtal efter förhandlingar mellan staten och de statsanställdas organisationer. SF och Tjänstemännens centralorganisations stats tjänstemannasektion (TCO-S) pekar också på detta i sina remissvar. Jag utgår ifrån att kvinnornas situation och de förslag utredningen har lagt fram särskilt uppmärksammas och behandlas i samband med förhandlingar och överläggningar. Som exempel vill jag peka på att frågan om hur personalpolitiken skall utformas för att bl. a. förbättra kvinnornas situation bör utgöra en viktig del i de personalpolitiska förhandlingarna. TCO-S pekar i sitt remissvar på behovet av ett partssammansatt organ med uppgift att vidareutveckla och följa utvecklingen av jämställdhetsfrågorna inom statsförvaltningen. Det ökade arbetstagarinflytandet bidrar till ökad jämställdhet mellan olika grupper av anställda och därmed också till att stärka kvinnornas ställning.

Jag finner det naturligt att företagsnämnderna får den roll som utredningen föreslår när det gäller planering och uppföljning av konkreta

åtgärder som skall verka för ökad jämställdhet mellan kvinnliga och manliga anställda. Utredningen har lagt fram förslag om vissa ändringar i företagsnämndskungörelsen, som i princip innebär att exemplen utökas på frågor om vilka samråd skall ske och information lämnas samt att myndigheterna åläggs att minst en gång per år för nämnden redovisa vidtagna åtgärder. Jag avser att föreslå regeringen att göra ändringar i företagsnämndskungörelsen med den innebörd utredningen föreslår. Detta torde överensstämma med personalorganisationernas uppfattning. Både SF och TCO-S framhåller det angelägna i att flertalet av utredningens förslag förverkligas även om de i praktiken endast får karaktären av försöksverksamhet i avvaktan på avtalsreglering.

Jag avser att föreslå regeringen att uppdra åt myndigheterna att redovisa dels de åtgärder som har vidtagits i syfte att öka jämställdheten mellan kvinnliga och manliga anställda och effekterna av dessa åtgärder, dels handlingsplaner och beräknade effekter för det fortsatta jämställhetsarbetet inom resp. myndighet. Redovisningen bör ske en gång per år och göras i anslutning till myndigheternas anslagsframställningar. Jag räknar med att en första preliminär redovisning skall ske under hösten 1976.

Jag avser dessutom att efter diskussioner med de anställdas organisationer föreslå regeringen att senast år 1980 låta göra en samlad bedömning av de olika åtgärder som har vidtagits inom ramen för myndigheternas jämställhetsarbete.

Utredningens material visar bl. a. att brister i arbetsorganisation och avsaknad av personautvecklande åtgärder i allmänhet drabbar kvinnor hårdare än män. För kvinnor gäller mer än för männen — även på samma lönenivå — att möjligheterna att påverka sitt arbete och att få mer varierande och utvecklande arbetsuppgifter är små. Utredningen föreslår därför bl. a. att rutiner för introduktion och planeringssamtal införs på samtliga myndigheter samt att myndigheterna skall se över sina handläggningsrutiner och undersöka förutsättningarna att i ökad utsträckning överföra handläggande uppgifter till befattningar i assistent- och kontorskarriären, organisera arbete i projektgrupper, tillämpa system med självstyrande grupper, arbetsrotation, arbetsutvidgning m. m.

Det är angeläget att myndigheterna och de fackliga organisationerna tillsammans inom ramen för verksamheten verkar för en utveckling av arbetsorganisation och arbetsfördelning så att denna anpassas till de anställdas behov och förutsättningar. Myndigheternas planering måste ske bl. a. med utgångspunkt i de förutsättningar som finns hos enskilda anställda.

Enligt min mening är den anställdes möjlighet att själv kunna påverka sin arbetssituation och arbetsmiljö av vital betydelse för arbetstillfredsställelse och engagemang i arbetet. Det bör finnas möjligheter för alla att utveckla sina resurser i arbetet och i ökad grad själv påverka sina

arbetsförhållanden och sättet att utföra arbetsuppgifterna. Kravet på effektivitet i den statliga verksamheten och god hushållning med tillgängliga resurser innebär också att de anställdas kunskaper, ambitioner och möjligheter till utveckling i arbetet så långt möjligt måste tas till vara.

En viktig utgångspunkt för myndigheterna bör vara att eftersträva delegering och decentralisering av arbetet. Härigenom kan den enskilde uppnå ökad arbetstillfredsställelse samtidigt som kunskaper och erfarenheter, ambitioner och engagemang hos anställda kan tas tillvara redan i samband med att myndighetens verksamhet planeras. Jag avser att närmare utveckla bl. a. dessa synpunkter i de förslag om reformer på arbetsrättens område som inom kort kommer att föreläggas riksdagen.

Jag delar utredningens uppfattning att olika metoder för individuell personalutveckling bör prövas hos myndigheterna. Efter samverkan med de anställdas organisationer bör planer för utvecklingen av sådana metoder snarast upprättas. Dessa bör redovisas i samband med den tidigare nämnda redovisningen av handlingsplaner för åtgärder i syfte att åstadkomma ökad jämställdhet mellan kvinnliga och manliga anställda. En sådan metod är s. k. planeringsamtal. Sådana bör, i enlighet med utredningens förslag, prövas för att ge underlag för individuell utveckling. Samtalen måste vidare följas upp genom olika åtgärder som syftar till att på bästa sätt ta tillvara personliga förutsättningar, intresseinriktning och ambitioner. Ett ökat utnyttjande av arbetsrotation, arbetsutvidgning, delegering av handläggaruppgifter till befattningar i assistent- och kontorskarriären, projektarbete m. m. bör därför samtidigt prövas.

Jag vill i detta sammanhang särskilt peka på att delegering, projektarbete m. m. förutsätter delvis nya samarbetsformer på arbetsplatserna. Bl. a. krävs att nya former för ledarskap utvecklas och prövas. Ledarrollens ensidigt beslutande, ordergivande och kontrollerande funktioner måste förändras. Dess planerande, motivationsskapande, rådgivande och samordnande funktioner måste betonas. De arbetsledande funktionerna måste med andra ord mer inriktas mot att — med hänsyn till förhållandena på varje enskild arbetsplats — ge utrymme för den anställdes kunskaper, ambitioner och rätt till personlig utveckling.

Det är bl. a. angeläget att åtgärder sätts in för att i möjlig mån omorganisera skrivcentraler och andra arbetsplatser med ensidiga arbetsuppgifter. Myndigheter som har arbetsplatser där starkt rutinbetonade uppgifter har samlats bör i samverkan med de anställdas organisationer se över alternativa möjligheter att organisera dessa. Arbetet bör organiseras så att det tillgodoser de anställdas behov av stimulans i arbetet, omväxling och vidareutveckling.

Det bör ankomma på myndigheterna själva att, med hänsyn till de förhållanden som råder i fråga om t. ex. organisation, arbetsuppgifter, personalsammansättning m. m., efter samråd med de anställdas organisa-

tioner bestämma vilka åtgärder inom ramen för jämställdhetsarbetet som i första hand bör prövas inom resp. myndighet. Bestämda generella tidsgränser bör inte ställas upp av regeringen. Planerna för och effekterna av den verksamhet som här avses bör också redovisas i de handlingsplaner jag tidigare har nämnt.

När det gäller utredningens förslag beträffande introduktion anser jag att de myndigheter som ännu inte infört sådana rutiner bör upprätta planer för introduktion av nyanställda. Det är enligt min mening av stor betydelse att övergången till nya arbetsuppgifter, nya arbetskamrater och ny arbetsmiljö underlättas och påskyndas. Introduktionsrutiner kan med fördel utgöra ett första steg i en utbyggd individuell utvecklingsplanering. Rutinerna kan vidare i tillämpliga delar användas vid interna omplaceringar hos myndigheterna. Jag vill i detta sammanhang peka på möjligheterna att utnyttja SPN:s skrifter Introduktion och Nyanställd. Syftet med skrifterna är att underlätta för de enskilda myndigheterna att i egen regi genomföra introduktionsrutinerna.

Jag övergår nu till de av utredningens förslag som gäller området personalutbildning. Under senare tid har personalutbildningen kommit att få en allt större betydelse i statsförvaltningen. Personalutbildningen ingår som en viktig del i begreppet personalutveckling vid sidan av arbetsrotation, arbetsutvidgning, delegering m.m. Ett decentraliserat genomförande av personalutbildningen får i detta sammanhang en allt större betydelse. Regeringens tidigare ställningstaganden om varvad utbildning och utbildning i direkt anslutning till de egna arbetsuppgifterna och den egna arbetsplatsen medger att personalutbildningen i allt högre utsträckning blir en naturlig del av det vanliga arbetet. En sådan decentralisering av utbildningen är särskilt värdefull för anställda som av olika skäl, bl. a. omsorgen om barn, har svårigheter att delta i utbildning som är förlagd till annan ort.

Den statliga personalutbildningen är f. n. föremål för en särskild utredning (Fi 1974: 05). I direktiven för utredningens arbete anförde dåvarande statsrådet Löfberg bl. a. att både omplaceringsskäl och personalpolitiska skäl i övrigt talade för en rekryterings- och personalutbildningspolitik som skapar förutsättningar för förbättrade möjligheter till internrekrytering och genomströmning från biträdes-, assistent- och motsvarande karriärer till högre tjänster. Detta kan också enligt direktiven aktivt bidra till att bl. a. förbättra kvinnornas arbetssituation och befordringsmöjligheter. Personalutbildningsutredningen skall i ett första led utreda och lämna förslag om vidareutveckling av den statliga personalutbildningens inriktning och organisation.

De nu föreliggande förslagen om åtgärder inom personalutbildningens område har således ett mycket nära samband med de frågor som personalutbildningsutredningen skall se över. Utredningens förslag bör därför beaktas i samband med de överväganden av likartad karaktär som

personalutbildningsutredningen gör. Jag avser att till personalutbildningsutredningen, som räknar med att slutföra sitt arbete under hösten 1976, överlämna de förslag utredningen har lämnat om personalutbildningsfrågor. Enligt vad jag har inhämtat kommer personalutbildningsutredningen att behandla bl. a. frågan om vidgad utbildning för anställda i kontors- och assistentkarriären, utbildningsplanering och vissa organisatoriska frågor i samband med myndigheternas utbildningsverksamhet. Personalutbildningsutredningen har vidare bl. a. kartlagt vissa förmånsfrågor av betydelse för statlig personalutbildning.

Personalutbildning har bl. a. som en viktig uppgift att påverka beteenden och förändra och vidareutveckla arbetsmetoder. Chefers och arbetsledares inställning, attityder och värderingar när det gäller könsroller, förhållandet mellan kvinnor och män i arbetslivet m. m. betyder mycket för hur jämställdhetsarbetet kommer att lyckas. Jag anser därför att ett avsnitt om arbetet för jämställdhet mellan kvinnor och män bör ingå i all den chefs- och ledarutbildning som anordnas inom den statliga förvaltningen.

En del av utredningens förslag inom utbildningsområdet är av sådan karaktär att de redan nu bör genomföras. Jag avser här närmast utredningens förslag om försöksverksamhet med barntillsyn vid deltagande i statlig personalutbildning och försöksverksamhet med vidareutbildning av anställda i de lägre löneskikten.

I likhet med utredningen anser jag att särskilda åtgärder bör prövas i syfte att underlätta för statsanställda med ansvar för tillsynen av barn att delta i utbildning som PUN och andra statliga myndigheter anordnar på platser utanför kursdeltagarnas hemorter. PUN har på uppdrag av regeringen efter förslag av utredningen föreslagit att två alternativ försöksvis prövas för att underlätta för statsanställda med barn att kunna delta i utbildning på PUN:s kursgård Sjudarhöjden i Sigtuna.

De båda alternativen, som enligt PUN bör prövas parallellt, är dels ekonomiskt bidrag för att täcka de särskilda kostnader för barntillsyn som uppkommer till följd av vistelsen i Sigtuna, dels anordnande av barnomsorg i Sigtuna kommuns regi för kursdeltagares barn kombinerat med vissa ombyggnader av sovrum m. m. vid Sjudarhöjden för att barnen nattetid skall kunna vistas hos föräldern. PUN redovisar därutöver en lösning som innebär att staten skulle svara för barntillsynen genom att i egen regi driva ett daghem med anknytning till kursgården. Majoriteten av PUN:s ledamöter förordar försök med både ekonomiska bidrag och barntillsyn i Sigtuna kommuns regi.

Sigtuna kommun förklarar sig dock sakna möjligheter att biträda med barntillsyn för de studerandes barn och förordar därför att barntillsynen sker på barnets hemort, vilket enligt kommunen även är det mest lämpliga för barnet. Socialstyrelsen anser också att en lösning med barntillsyn i Sigtuna kommuns ordinarie barnomsorgsverksamhet är mindre lämplig för barnen.

Mot denna bakgrund finner jag att särskild barntillsynsersättning till kursdeltagare med barn bör prövas fr. o. m. den 1 juli 1976. Ersättning bör kunna utgå för vissa merkostnader för barntillsyn, som deltagare i statlig internatutbildning visar sig ha haft för att kunna delta i utbildningen. Det bör ankomma på regeringen att utfärda närmare föreskrifter.

Den planerade försöksverksamheten med ersättning för barntillsynskostnader bör omfatta två år. PUN bör för denna försöksverksamhet få disponera högst 1 milj. kr under vardera året. Kostnaderna för försöksverksamheten bör bestridas av medel inom det under sjunde huvudtiteln uppförda reservationsanslaget till viss utbildningsverksamhet. Om till följd av försöksverksamheten ytterligare medel behövs under anslaget budgetåret 1976/77 utöver vad som har beräknats i 1976 års budgetproposition räknar jag med att återkomma härtill i annat sammanhang.

Vissa föräldrar kan, trots möjligheten att få ersättning för merkostnader för barntillsyn, ha svårigheter att på lämpligt sätt lösa barntillsynsfrågan på hemorten även för kortare tid. Inom försöksverksamheten bör därför också prövas möjligheten att ta med barn till kursgårdar. Jag avser att föreslå regeringen att ge PUN i uppdrag att i samråd med byggnadsstyrelsen lämna förslag till plan för en försöksverksamhet med statlig barntillsynsverksamhet med anknytning till kursgården Sjudarhöjden. Även denna försöksverksamhet bör bedrivas under en period av två år och starta så snart de praktiska förutsättningarna föreligger.

Det bör ankomma på PUN att på lämpligt sätt följa upp försöksverksamheten både vad gäller bidrag till kostnader för barntillsyn och försöksverksamhet på Sjudarhöjden och undersöka i vilken utsträckning man når målet att göra utbildningen tillgänglig för den som annars skulle vara förhindrad att delta.

Utredningen har även, i samråd med personalutbildningsutredningen, lagt fram förslag om försöksverksamhet med särskilda utbildningsinsatser för anställda i de lägre lönegraderna inom de fem myndigheter som har ämbetslokaler i kvarteret Garnisonen i Stockholm, nämligen skolöverstyrelsen (SÖ), statistiska centralbyrån, försvarets forskningsanstalt, byggnadsstyrelsen och socialstyrelsen. Syftet är att skapa bättre möjligheter till genomströmning från bl. a. biträdes- och assistentnivåerna till högre tjänster för att därigenom bl. a. bryta den sneda könsfördelningen inom högre lönegradsskikt.

Remissinstanserna är positivt inställda till förslaget men understryker samtidigt vikten av att den föreslagna vidareutbildningen inordnas i ett större personalpolitiskt sammanhang. Det är enligt remissinstanserna framför allt viktigt att vidareutbildningen följs upp av försöksmyndigheterna och att kursdeltagarna efter genomgången utbildning får ta över åtminstone vissa mer kvalificerade arbetsuppgifter. I fråga om den föreslagna vidareutbildningens uppläggning, innehåll, tidsomfång m. m. har olika uppfattningar förts fram.

Jag delar utredningens uppfattning om vidareutbildningens roll när det gäller möjligheter till utveckling och befordran. Vidareutbildning av anställda i de lägre löneskikten ökar möjligheterna till genomströmning från biträdes-, assistent- och motsvarande karriärer till högre tjänster. Utbildningshinder som finns mellan olika tjänstenivåer kan undanröjas vilket bidrar till att bryta den sneda könsfördelningen inom de högre löneskikten. Utbildningen medverkar också till att anställda i de lägre löneskikten får möjlighet att överta handläggaruppgifter i större utsträckning, något som i sin tur kan göra arbetet intressantare och leda till ökad arbetstillfredsställelse. Jag anser vidare att det är ett rättvisekrav att kvinnorna i större utsträckning får del av den vidareutbildning som bedrivs inom statsförvaltningen.

Jag delar vidare uppfattningen att personalutbildningsåtgärder måste följas upp av myndigheterna med andra personalutvecklande åtgärder bl. a. ökad delegering och omfördelning av arbetsuppgifter. Det är viktigt att den vidareutbildade personalen så långt möjligt kan ges sådana nya arbetsuppgifter som svarar mot den genomgångna utbildningen för att denna skall kunna leda till önskat resultat och upplevas som meningsfull.

Jag avser att föreslå regeringen att ge PUN i uppdrag att, i samråd med de berörda myndigheterna i kvarteret Garnisonen och med SPN, planera och genomföra försöksverksamhet med vidareutbildning av anställda i de lägre lönegraderna enligt den modell utredningen har föreslagit. Särskild uppmärksamhet skall därvid ägnas åt möjligheterna att inom ramen för försöksverksamheten komplettera utbildningsinsatserna med andra personalutvecklande åtgärder av det slag jag tidigare nämnt, omfördelning av arbetsuppgifter, arbetsutvidgning, arbetsrotation etc.

Jag vill i detta sammanhang erinra om att det i allmänna verksamstadgan (1965: 600) redan nu föreskrivs att ärende inte bör handläggas av mer kvalificerad personal än ärendets beskaffenhet kräver. Jag förutsätter därför att även andra myndigheter än de som deltar i försöksverksamheten i samverkan med de anställdas organisationer positivt prövar alla möjligheter till omfördelning av arbetsuppgifter som komplement till den reguljära utbildningsverksamheten.

När det gäller den försöksverksamhet med kvotering som utredningen föreslår — bl. a. att minst 15 % av utbildningsplatserna i aspirantutbildning och liknande kompetensgrundande befattningsutbildning reserveras för anställda i de lägre löneskikten och att minst 40 % av utbildningsplatserna erbjuds det kön som är underrepresenterat på befattningar dit av myndigheten anordnad befordringsgrundande utbildning leder — har den helt övervägande delen av remissinstanserna ställt sig tveksam eller direkt avvisande. Några remissinstanser har hävdat att sådana regler i sig skulle vara könsdiskriminerande och därigenom motverka sitt syfte.

Liksom utredningen anser jag att kvotering som ett medel för att åstadkomma en ökad jämställdhet mellan könen måste användas restriktivt. Man bör enligt min mening först pröva att öppna de utbildningsvägar som tidigare varit mer eller mindre stängda för vissa personalgrupper, bl. a. kvinnorna. Genom aktiva åtgärder av det slag jag föreslår bör den eftersträfvade jämnare könsfördelningen i utbildningen kunna uppnås utan att man behöver fastställa särskilda kvoter.

Jag är för min del inte beredd att nu stödja utredningens förslag om försöksverksamhet med kvotering vid urval till utbildning. Behovet av sådan kvotering får bedömas mot bakgrund av erfarenheterna från den samlade bedömning av myndigheternas jämställdhetsarbete som jag tidigare har nämnt.

De myndigheter som anordnar sådan utbildning som avses här bör enligt min mening positivt pröva förutsättningarna att åstadkomma jämnare könsfördelning i utbildningen bl. a. genom att reservera ett ökat antal platser för anställda i de lägre löneskikten. I anslutning till de handlingsplaner som jag tidigare har nämnt bör också kvinnors och mäns deltagande i olika typer av kurser m. m. redovisas.

Utredningen föreslår vidare att minst en representant från både myndighet och de fackliga personalorganisationerna i utbildningsutskott eller andra partssammansatta organ skall vara kvinna. Personalens organisationer avgör naturligtvis själva hur de vill vara representerade. När det gäller myndigheternas representation ansluter jag mig till principen i utredningens förslag att minst en representant bör vara kvinna.

Utbildningsinsatser och andra personalutvecklande insatser, t. ex. arbetsrotation och arbetsutvidgningen kan i hög grad medverka till att bryta den könsdelade arbetsmarknaden. För att förändra de traditionella könsbundna mönstren fordras emellertid också ändrade attityder hos överordnade, arbetsökande arbetskamrater och de tjänstemän som svarar för personalrekryteringen. Aktiva opinionsbildande åtgärder för att få kvinnor att söka till traditionellt manliga befattningar och män att söka till traditionellt kvinnliga är enligt min uppfattning nödvändiga för att övriga åtgärder skall få tillräcklig genomslagskraft.

Utredningen har lagt fram förslag om bl. a. särskilda rekryterings- och informationsinsatser och viss försöksverksamhet i syfte att bryta könsbundna befattningar. Jag anser i likhet med utredningen att myndigheterna bör vidta aktiva åtgärder för att få kvinnliga sökande på arbetsuppgifter där i dag huvudsakligen män är sysselsatta. Myndigheterna bör inledningsvis göra en undersökning av könsfördelningen på arbetsplatserna med uppdelning på befattningar m. m. och redovisa denna för företagsnämnden eller annat partssammansatt organ. Denna undersökning bör påbörjas snarast och bedrivs efter anvisningar utfärdade av SPN.

Utredningen föreslår vidare att myndigheterna vid större rekryterings-

behov inom yrkesområden som domineras av ettdera könet i samarbete med SPN och arbetsmarknadsverket (AMS) skall genomföra särskilda rekryterings- och informationskampanjer i syfte att stimulera kvinnor att söka traditionellt manliga tjänster och män kvinnligt dominerade tjänster.

Jag delar utredningens uppfattning i dessa delar. Jag avser att föreslå regeringen att ge SPN i uppdrag att, i samråd med AMS och de anställdas organisationer, snarast lämna förslag om uppläggning och omfattning av sådana särskilda rekryterings- och informationskampanjer som utredningen föreslår.

Kombinerat med dessa rekryteringskampanjer bör myndigheterna informera redan anställda kvinnor om behovet av personal inom manligt dominerade områden. Om det bland kvinnorna råder tveksamhet om arbetets innehåll och krav bör myndigheterna pröva möjligheten att erbjuda dessa att under viss tid pröva på arbetsuppgiften och att få en grundlig yrkesinformation. Självfallet bör möjligheterna för manligt anställda att söka sig till kvinnligt dominerade områden underlättas på motsvarande sätt.

Utredningen pekar vidare på att erfarenheter inom industrin har visat att försök med koncentrerade insatser för att öka andelen kvinnor inom manligt dominerade yrken har påskyndat utvecklingen mot en mindre könsbunden arbetsmarknad. Utredningen har därför med televerket diskuterat olika sätt att bryta den könsdelade arbetsmarknaden och därvid kommit fram till att det vore lämpligt att inom televerket pröva en del av utredningens förslag. Televerket ställer sig positivt till sådana försök, men anser att den av utredningen föreslagna försöksperioden, ca ett år, är för kort.

Jag anser det värdefullt med praktiska försök för att öka det erfarenhetsunderlag som den fortsatta utvecklingen skall bygga på. Jag avser föreslå regeringen att ge televerket i uppdrag att starta en sådan försöksverksamhet. Jag delar utredningens uppfattning att det bl. a. kan vara lämpligt att pröva information, praktik och viss utbildning för att intressera kvinnor för manligt dominerade yrken och män för kvinnligt dominerade yrken. Försöksverksamheten bör vara liknande den som delegationen för jämställdhet mellan män och kvinnor tagit initiativ till inom industrin. Jag förutsätter att såväl SPN som PUN därvid lämnar det biträde som televerket kan komma att påkalla. Liksom televerket anser jag att den av utredningen föreslagna försöksperioden förefaller vara knappt tilltagen. Det torde få ankomma på televerket att bestämma om hur försöksverksamheten skall genomföras och följas upp. Jag räknar med att ett första resultat av försöksverksamheten kan redovisas för regeringen senast den 1 juli 1978.

Jag delar utredningens uppfattning att deltidsarbete många gånger i dagens läge är den enda praktiskt möjliga lösningen för många och

att det därför är angeläget att de deltidsarbetande får goda arbetsvillkor och en rättvis behandling. Nu gällande ordning lägger emellertid inga hinder i vägen för detta.

Utredningen anser att tjänstledighet för barntillsyn bör medges i ökad utsträckning. Enligt nuvarande regler bör tjänstledighet för spädbarnsvård i allmänhet beviljas förälder längst till dess barnet uppnår ett och ett halvt års ålder och partiell tjänstledighet för barntillsyn medges till dess barnet uppnår tolv års ålder. Jag anser i likhet med utredningen att partiell tjänstledighet för barntillsyn och tjänstledighet vid vård av barn bör kunna medges också efter det att barnet uppnått tolv resp. ett och ett halvt års ålder om särskilda skäl föreligger. Jag ämnar föreslå regeringen att vidta ändringar med denna innebörd i cirkuläret (1970: 388) om tjänstledighet med C-avdrag, m. m.

Jag ämnar vidare ge SPN i uppdrag att i samråd med delegationen för jämställdhet mellan män och kvinnor och övriga berörda myndigheter undersöka olika möjligheter att sprida information om möjligheterna för både kvinnor och män till ledighet för vård av barn. Jag anser det särskilt viktigt att männen uppmärksammas på att denna möjlighet gäller även dem.

Jag delar uppfattningen som bl. a. framförs av utredningen att en flexibel arbetstid skulle förbättra många kvinnors situation. Med den rollfördelning som i dag råder i flertalet familjer innebär en flexibel arbetstid större fördelar för kvinnorna än för männen. Jag har tidigare kommit överens med de statsanställdas huvudorganisationer att man vid statliga myndigheter, där man så önskar och möjligheter föreligger, skall få tillämpa flexibla arbetstider. Överenskommelsen får ses som ett led i regeringens allmänna strävan att anpassa arbetet till människans krav.

Utredningen lägger vidare fram särskilda förslag rörande kvinnliga lärare och lokalvårdare. Förslagen som berör skolans område har behandlats i propositionen om skolans inre arbete (prop. 1975/76: 39, s. 313 och 314). Regeringen har där anslutit sig till utredningens förslag om bl. a. information om skolledarnas situation, arbetskrav och om de uppgifter som ingår i en skolledartjänst. Till propositionen anmälde föredragande statsrådet Hjelm-Wallén att hon hade för avsikt att föreslå regeringen att tillkalla en arbetsgrupp med företrädare för utbildningsmyndigheter, huvudmännen för grundskolan och gymnasieskolan och berörda parter som skall ha till uppgift att ytterligare gå igenom de frågor som sammanhänger med rekryteringen till skolledartjänster.

I fråga om gruppen lokalvårdare föreslår utredningen särskilda åtgärder, bl. a. kartläggning av utbildningsbehoven. Jag avser att föreslå regeringen att ge PUN i uppdrag att företa en sådan kartläggning. Härvid bör de erfarenheter tillgodogöras som inhämtats av SPN i en särskild undersökning vid högskolorna i Stockholm. I uppdraget bör även ingå att utreda behovet av en utbildning för lokalvårdare till lokalvårdare.

5 Hemställan

Jag hemställer att regeringen lämnar riksdagen tillfälle att avge yttrande över vad jag har anfört om kvinnor i statlig tjänst.

6 Beslut

Regeringen ansluter sig till föredragandens överväganden och beslutar i enlighet med hans hemställan.

