



Staten som arbetsgivare

Sammanfattning

Utskottet behandlar i betänkandet tolv motionsyrkanden från den allmänna motionstiden 2003 vilka tar upp frågor med anknytning till statens arbetsgivarpolitik. Dessa motionsyrkanden berör huvudsakligen chefsförsörjningen och jämställdhetsaspekterna inom den statliga förvaltningen samt statliga pensionsförmåner. Därutöver avser motionsyrkandena etnisk och kulturell mångfald i den statliga sektorn respektive etiska uppföranderegler för stats-tjänstemän.

Beträffande jämställdhetsaspekter på den statliga arbetsgivarpolitiken anför utskottet att det är angeläget att regeringens jämställdhetsmål fullföljs och att kvinnorepresentationen på höga poster inom statsförvaltningen fortsätter att öka. I detta arbete har regeringen initierat en rad åtgärder för att analysera och utjämna löneskillnader mellan kvinnor och män. Utskottet konstaterar dessutom att det pågår arbete från regeringens sida för att öka andelen och antalet kvinnliga myndighetschefer, ambassadörer samt ledamöter i statliga styrelser.

I fråga om statliga pensionsförmåner framhåller utskottet vikten av att staten har ett effektivt och försäkringsmässigt system för finansiering av de anställdas avtalsförmåner. Konstruktionen av pensionspremier i statliga avtalsförsäkringar har nyligen utretts av SPÅ-utredningen. Ärendet är för närvarande under beredning inom Regeringskansliet.

Utskottet understryker vidare vikten av den etniska och kulturella mångfalden på de statliga arbetsplatserna och konstaterar att det inom Regeringskansliet pågår arbete med att utveckla olika åtgärder för ökad mångfald i statsförvaltningen. Regeringen förbereder också en översyn av utformningen av myndigheternas policy avseende etiska regler för anställda.

Utskottet avstyrker samtliga motionsyrkanden.

Till betänkandet fogas åtta reservationer och ett särskilt yttrande.

Innehållsförteckning

Sammanfattning.....	1
Utskottets förslag till riksdagsbeslut.....	3
Utskottets överväganden.....	5
Myndighetschefernas bosättningsort.....	5
Kvinnorepresentation på höga poster inom statsförvaltningen.....	6
Löneskillnader mellan kvinnor och män i statsförvaltningen.....	9
Pensionspremier i statliga avtalsförsäkringar.....	12
Pensionspremier vid tjänstledighet för upprätthållande av annan anställning.....	13
Delpension för statligt anställda.....	15
Etnisk och kulturell mångfald i statsförvaltningen.....	16
Etiska regler för statstjänstemän.....	18
Reservationer.....	20
1. Kvinnorepresentation på höga poster inom statsförvaltningen, punkt 2 (kd).....	20
2. Löneskillnader mellan kvinnor och män i statsförvaltningen, punkt 3 (v).....	21
3. Löneskillnader mellan kvinnor och män i statsförvaltningen, punkt 3 (c).....	22
4. Löneskillnader mellan kvinnor och män i statsförvaltningen, punkt 3 – motiveringen (m).....	23
5. Löneskillnader mellan kvinnor och män i statsförvaltningen, punkt 3 – motiveringen (fp, kd).....	24
6. Pensionspremier vid tjänstledighet för upprätthållande av annan anställning, punkt 5 (kd).....	25
7. Delpension för statligt anställda, punkt 6 (fp).....	26
8. Etiska regler för statstjänstemän, punkt 8 (fp).....	27
Särskilt yttrande.....	28
Kvinnorepresentation på höga poster inom statsförvaltningen, punkt 2 (c).....	28
<i>Bilaga</i>	
Förteckning över behandlade förslag.....	29
Motioner från allmänna motionstiden hösten 2003.....	29

Utskottets förslag till riksdagsbeslut

1. **Myndighetschefernas bosättningsort**
Riksdagen avslår motion 2003/04:Fi217.
2. **Kvinnorepresentation på höga poster inom statsförvaltningen**
Riksdagen avslår motion 2003/04:A371 yrkandena 1 och 3.
Reservation 1 (kd)
3. **Löneskilnader mellan kvinnor och män i statsförvaltningen**
Riksdagen avslår motionerna 2003/04:Fi258 yrkandena 1 och 2 och 2003/04:A302 yrkande 12.
Reservation 2 (v)
Reservation 3 (c)
Reservation 4 (m) – motiv
Reservation 5 (fp, kd) – motiv
4. **Pensionspremier i statliga avtalsförsäkringar**
Riksdagen avslår motion 2003/04:Fi228.
5. **Pensionspremier vid tjänstledighet för upprätthållande av annan anställning**
Riksdagen avslår motionerna 2003/04:Fi263 och 2003/04:Fi304 yrkande 37.
Reservation 6 (kd)
6. **Delpension för statligt anställda**
Riksdagen avslår motion 2003/04:A370 yrkande 6.
Reservation 7 (fp)
7. **Etnisk och kulturell mångfald i statsförvaltningen**
Riksdagen avslår motion 2003/04:Fi247.
8. **Etiska regler för statstjänstemän**
Riksdagen avslår motion 2003/04:Ju447 yrkande 9.
Reservation 8 (fp)

Stockholm den 2 mars 2004

På finansutskottets vägnar

Sven-Erik Österberg

Följande ledamöter har deltagit i beslutet: Sven-Erik Österberg (s), Carin Lundberg (s), Sonia Karlsson (s), Kjell Nordström (s), Mats Odell (kd), Agneta Ringman (s), Gunnar Axén (m), Tommy Waidelich (s), Christer Nylander (fp), Hans Hoff (s), Tomas Högström (m), Agneta Gille (s), Yvonne Ruwaida (mp), Cecilia Widegren (m), Gunnar Nordmark (fp), Siv Holma (v) och Jörgen Johansson (c).

Utskottets överväganden

Myndighetschefernas bosättningsort

Utskottets förslag i korthet

Utskottet avstyrker motionsförslaget om bosättningsort för chefer i utlokaliserade statliga myndigheter och verk.

Motionen

I *motion Fi217* av Göran Norlander och Hans Stenberg (s) föreslås att regeringen bör tillse att de som anställs som chefer i utlokaliserade statliga verk och myndigheter även har sin bostad eller bosätter sig i den ort där arbetet är beläget. Motionärerna framhåller att det skapas ett trovärdighetsproblem om cheferna i dessa myndigheter och verk väljer att pendla från orten där de arbetar. Skälet för detta problem anges vara att utlokaliseringen av en statlig myndighet eller ett statligt verk handlar om att skapa arbetstillfällen och samtidigt göra orten eller regionen attraktiv för människor att bo i.

Utskottets ställningstagande

Regeringen har sedan 1995 en genomarbetad policy för chefsförsörjningen – från rekrytering, introduktion, chefsutveckling, mål- och resultatdialog till rörlighet samt löner och anställningsvillkor för chefer i statsförvaltningen. Policyn har myndighetschefer och överdirektörer som främsta målgrupp.

Huvudmålet med regeringens chefpolicy är att uppnå kvaliteten i chefsförsörjningen. I rekryteringsarbetet strävar man därför efter att ta vara på den mest lämpliga kompetens som finns bland såväl kvinnor som män och rekrytera så kvalificerade ledare som möjligt inom statsförvaltningen. Regeringens chefpolicy innehåller inte några föreskrifter beträffande myndighetschefernas bosättningsort.

Enligt uppgifter som utskottet inhämtat från Regeringskansliet utgör landshövdingarna den enda grupp myndighetschefer som nuförtiden är skyldiga att bo i anvisad tjänstebostad, vanligtvis en del av residenset. Deras bostadsförhållanden regleras i bestämmelserna i 47–49 §§ länsstyrelseinstruktionen (2002:864). Övriga bestämmelser som tidigare reglerade anvisningen av s.k. tjänstebostäder för vissa kategorier statstjänstemän har successivt utmönstrats. I övrigt har dagens myndighetschefer inga tjänstespecifika begränsningar i valet av sin bosättningsort.

Ett införande av ”bosättningstvång” avseende chefer för de utlokaliserade myndigheterna skulle enligt utskottets mening allvarligt försvåra möjligheterna att rekrytera de utifrån regeringens målformulering mest lämpade personerna för dessa poster. Utskottet anser dessutom att det är helt främmande för det allmänna syftet på dagens arbetsmarknad att styra valet av

bosättningsort för en viss grupp arbetstagare, även dessa med operativt verksamhetsansvar. Det är därför utskottets mening att rekryteringen av myndighetschefer även i fortsättningen ska ske med strikt hänsyn till grundlagens (RF 11:9) krav om tillsättning av statlig tjänst på ”sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet”.

Med hänvisning till det ovan anförda avstyrker utskottet motion Fi217 (s).

Kvinnorepresentation på höga poster inom statsförvaltningen

Utskottets förslag i korthet

Utskottet anser att det är angeläget att kvinnorepresentationen på höga poster inom statsförvaltningen fortsätter att öka. I denna strävan har regeringen initierat en rad åtgärder för att öka andelen och antalet kvinnliga myndighetschefer, ambassadörer samt ledamöter i statliga styrelser. Mot denna bakgrund avstyrker utskottet motionsförslagen.

Jämför reservation 1 (kd) och särskilt yttrande (c).

Motionen

Kristdemokraterna begär i *motion A371* att regeringen snarast återkommer till riksdagen med en plan om hur man ska öka kvinnorepresentationen bland myndighetschefer och ambassadörer (yrkande 1). Motionärerna anser att regeringen inte tillämpat sina egna jämställdhetsdoktriner vid tillsättning av myndighetschefer och ambassadörer, vilket resulterar i fortsatt låga andelar kvinnor på ledande positioner i myndigheter och ambassader. Vidare välkomnar motionärerna att regeringen nu uppnått delmålet att andelen kvinnor i bolagsstyrelser där staten äger 100 % av aktierna ska vara minst 40 % år 2003. Målet om jämn könsfördelning i myndighetsstyrelser samt bolag med statligt ägande har dock ännu inte uppnåtts. Därför föreslår man att regeringen årligen bör rapportera till riksdagen om hur arbetet fortskrider för att nå målet om jämn könsfördelning också i dessa styrelser (yrkande 3).

Utskottets ställningstagande

Jämställdhet mellan kvinnor och män är en fråga med högsta prioritet i dagens moderna samhälle. Jämställdhet handlar om rättvisa och fördelning av ekonomisk och politisk makt. Den handlar om demokrati, om att värdera kvinnor och män lika.

Ett av delmålen för jämställdhetspolitiken är en jämn fördelning av makt och inflytande mellan kvinnor och män. En jämn representation av kvinnor och män i beslutande organ är en viktig demokratifråga. Båda könen måste vara representerade inom alla samhällsområden och på alla beslutsnivåer för

att de ska kunna påverka samhällsutvecklingen på lika villkor. Med en jämn fördelning mellan kvinnor och män ökar också förutsättningarna för ett bredare beslutsunderlag i olika samhällsfrågor.

Utskottet anser att regeringen och statsförvaltningen måste vara goda föredömen i jämställdhetsarbetet. Därför ser utskottet positivt på att ett fortsatt arbete med att öka andelen kvinnliga myndighetschefer samt chefer inom utrikesförvaltningen ingår som en prioriterad fråga i regeringens chefspolicy. Så långt som möjligt ska det enligt chefspolicyen alltid finnas både en kvinnlig och en manlig kandidat med i det slutliga urvalet inför tillsättningar av myndighetschefer. Denna målsättning ska genomsyra hela personalpolitiken och kommer bl.a. till uttryck i jämställd basrekrytering och aktivt befordringsarbete.

Huvudinriktningen för jämställdhetsarbetet under mandatperioden framgår av regeringens skrivelse Jämt och ständigt (skr. 2002/03:140). Där presenteras jämställdhetsmålet för regeringens chefspolicy – att hälften av de nyutnämnda myndighetscheferna ska vara kvinnor och hälften män. Utskottet konstaterar dock att 45 myndighetschefer nyutnämndes under 2003 – av dessa var 36 % kvinnor. Andelen kvinnor bland samtliga myndighetschefer uppgick i december 2003 till 32 %, medan andelen kvinnor bland utlandsmyndighetschefer (ambassadörer och generalkonsuler) uppgick till 26 %. Andelen ambassadörer som är kvinnor har däremot ökat från 18 % år 2000 till 24 % år 2003.

Året innan, i december 2002, uppgick andelen kvinnor i de centrala statliga lekmannastyrelserna till 47 %. Denna andel är oförändrad sedan 2001. I de regionala styrelserna däremot har andelen kvinnor ökat med 3 procentenheter jämfört med 2001 och könsfördelningen är nu helt jämn, 50 % kvinnor och 50 % män. Andelen kvinnor bland de statliga kommittéernas ledamöter inklusive ordförandeposten uppgick 2003 till 41 %, vilket är en ökning med 2,1 procentenheter sedan föregående redovisning.

Utskottet kan konstatera att de senaste årens personalpolitiska arbete inom de statliga myndigheterna och styrelserna har inneburit förbättringar och en kontinuerlig utveckling mot ökad jämställdhet. En fullständig jämställdhet har emellertid ännu inte uppnåtts på de flesta höga poster inom statsförvaltningen. Det krävs enligt utskottets mening ytterligare insatser för att uppnå lika möjligheter till befordran och utveckling för kvinnor och män.

Utskottet välkomnar därför regeringens planer på att intensifiera det statliga personalpolitiska arbetet för att öka jämställdheten. Enligt handlingsplanen för jämställdhetsarbetet under mandatperioden har regeringen ambitionen att de statliga arbetsgivarna under de närmaste åren ska öka andelen kvinnor på ledande befattningar. Arbetet med att uppnå total jämställdhet på chefsnivån ska därmed fortsätta enligt de målsättningar som angivits i regeringens chefspolicy. Dessutom avser regeringen att utöka redovisningen genom att årligen redovisa andelen och antalet kvinnor respektive män som utnämnts till

myndighetschefer samt det totala antalet av varje kategori. Regeringskansliets jämställdhetsplan 2003–2004 innehåller därutöver ett mål att senast vid utgången av 2004 ska minst 30 % av utlandsmyndighetscheferna vara kvinnor.

Utskottet noterar också att enligt det senaste ramavtalet om löner för arbetstagare hos staten¹ är de centrala parterna överens om att starta ett utvecklingsarbete med målet att nå en jämnare könsfördelning i samtliga befattningskategorier inom staten. Enligt uppgifter som utskottet inhämtat från Arbetsgivarverket finns en arbetsplan för detta som sträcker sig fram till mars 2005. Det operativa arbetet ska inledas i början av 2004.

Vidare uppmärksammar utskottet att regeringen har tillsatt en utredning (dir. 2003:18) för att öka kunskapen om könssegregeringen på arbetsmarknaden i stort. Utredaren ska bl.a. analysera vad som påverkar kvinnors och mäns yrkesval samt vilka mekanismer som upprätthåller könssegregering på arbetsplatser.

En prioriterad fråga för regeringen är också att se över rutinerna för tillsättning av myndighetsstyrelser så att man kan påbörja det sista steget mot en jämn fördelning även i centrala styrelser. I detta arbete ska särskild uppmärksamhet läggas vid tillsättning av styrelser med ojämnt antal ledamöter, då den udda platsen oftast tillsätts med en man.

Utskottet vill i detta sammanhang erinra om att regeringen sedan 1998 årligen för riksdagen har redovisat könsfördelningen i statliga myndighetsstyrelser på central och regional nivå. Den senaste redovisningen av könsfördelningen i statliga lekmannastyrelser presenteras i budgetpropositionen för 2004 (prop. 2003/04:1). Andelen kvinnor bland de statliga kommittéernas ledamöter framgår av den årliga kommittéberättelsen (skr. 2002/03:103 avseende förhållandena 2003). Bakgrunden är de mål för kvinnorepresentationen i statliga organ som riksdagen beslutade om med anledning av propositionen om jämställdhetspolitiken inför 1990-talet.² Redan i denna proposition fastslog regeringen att de organisationer (t.ex. politiska partier, olika myndigheter och arbetsmarknadens parter) som bereds tillfälle att nominera ledamöter ska uppmanas att föreslå en kvinna och en man för varje plats. De som inte hör samman detta önskemål kan gå miste om en plats i det aktuella organet. Målet om jämn könsfördelning i myndighetsstyrelser sattes ursprungligen också i samma proposition.

Utskottet har i det ovan anförda kunnat konstatera att regeringen redan har initierat en rad åtgärder som motsvarar de av motionärerna framförda kraven. Utskottet förutsätter samtidigt att regeringens insatser för att integrera och fullfölja jämställdhetsmålen i chefspolicyn för statsförvaltningen praktiskt tillämpas vid utvecklingen av jämställd arbetsgivarpolitik i samtliga statliga verksamheter. Mot denna bakgrund anser utskottet att det inte finns skäl att föreslå något tillkännagivande med anledning av den nu behandlade motionen. Motion A371 (kd) yrkandena 1 och 3 avstyrks därmed.

¹RALS 2002–2004, bilaga 9 Lika möjligheter för kvinnor och män.

²Proposition 1987/88:105, bet. 1987/88:AU17, rskr. 1987/88:364.

Löneskillnader mellan kvinnor och män i statsförvaltningen

Utskottets förslag i korthet

Utskottet anser att det är angeläget att regeringens jämställdhetsmål fullföljs i den statliga arbetsgivarpolitiken. I detta arbete har regeringen initierat en rad åtgärder för att analysera och utjämna löneskillnader inom såväl den statliga sektorn som övriga delar av arbetsmarknaden. Mot denna bakgrund avstyrker utskottet motionsförslagen.

Jämför reservationerna 2 (v), 3 (c), 4 (m) och 5 (fp, kd).

Motionerna

Vänsterpartiet anser i *motion Fi258* att det behövs samverkan inom hela den offentliga sektorn för att ta sitt gemensamma ansvar som arbetsgivare i arbetet med att kartlägga och åtgärda könsdiskriminerande löneskillnader i enlighet med jämställdhetslagens krav. Motionärerna föreslår att regeringen tar initiativ till en arbetsgrupp för en sådan samverkan, där offentliga arbetsgivare inom stat, landsting och kommun får till uppgift att tillsammans med de fackliga organisationerna lägga fram en strategi för hur könsdiskriminerande löneskillnader i den offentliga sektorn ska kunna avskaffas (yrkande 1). För att göra det behöver den offentliga sektorns roll för de könsmässiga löneskillnaderna kartläggas. En sådan kartläggning bör ha sin utgångspunkt i jämställdhetslagen och omfatta flera perspektiv enligt en detaljerad beskrivning som presenteras i motionen (yrkande 2).

Centerpartiet förespråkar i *motion A302* (yrkande 12) en lönerevision i den statliga verksamheten i syfte att utjämna löneskillnader mellan likvärdigt arbete. Anledningen till en sådan lönerevision är enligt motionärerna de kraftiga löneskillnaderna mellan kvinnor och män anställda i den statliga sektorn. Motionärerna anser att hela den offentliga sektorn samtidigt bör åläggas att genomföra lönerevisioner och arbeta med intern arbetsvärdering för att skapa en rättvis lönesättning. Därför bör denna lönerevision enligt motionärerna göras i samarbete med Kommun- och Landstingsförbundet.

Utskottets ställningstagande

En väl fungerande lönebildning är av avgörande betydelse för en fortsatt god samhällsekonomisk utveckling. Lika lön för lika och likvärdigt arbete är ett område som vid sidan av makt- och inflytandefrågor alltid har varit prioriterat i den svenska jämställdhetspolitiken. Inom ramen för detta mål är det enligt utskottets mening viktigt att regeringen verkar för att bryta den könsrelaterade lönediskrimineringen. Samtidigt måste arbetet med att motverka både diskriminerande värderingar av olika arbeten och negativa effekter av den segregerade arbetsmarknaden fortsätta.

Lönebildningen är en fråga för arbetsmarknadens parter. I detta sammanhang vill utskottet erinra om att regeringen har delegerat stora delar av arbetsgivarpolitiken i staten till myndigheternas chefer. Dessa ska enligt verksförordningen (1995:1322) enskilt och gemensamt utforma arbetsgivarpolitiken. Det delegerade arbetsgivaransvaret innebär att myndigheterna självständigt får utforma och ansvara för organisation, arbetsprocesser, lönebildning och kompetensförsörjning med hänsyn till verksamhetens krav. Regeringens uppgift i arbetsgivarpolitiken är dels att sätta övergripande strategiska mål för de statliga arbetsgivarfrågorna, dels att följa upp myndigheternas arbetsgivarpolitik.

Utskottet konstaterar att regeringens övergripande bedömning av den statliga arbetsgivarpolitiken – inklusive en analys av lönebildningsfrågorna i staten – varje år redovisas till riksdagen. Förra året gjordes detta i budgetpropositionen för 2004.³ Där redovisar regeringen resultaten av Arbetsgivarverkets analys av hur löneskillnaderna mellan män och kvinnor har utvecklats i staten.⁴ Undersökningen visar att den totala löneskillnaden under perioden 2000–2002 ligger på mellan 16 och 17 % alla tre åren. De viktigaste förklaringarna till löneskillnaderna uppges vara att kvinnor oftare arbetar deltid, på lägre befattningsnivåer och inom yrken med lägre genomsnittslöner. Om hänsyn tas till bl.a. dessa faktorer som inte bidrar till osakliga löneskillnader enligt jämställdhetslagen, kvarstår enligt Arbetsgivarverket en oförklarad löneskillnad på högst 1 till 2 procentenheter. Arbetsgivarverket har regeringens uppdrag att senast den 30 juni 2004 särskilt rapportera hur löneskillnaderna mellan kvinnor och män utvecklas i staten t.o.m. det föregående året.

Utskottet har vidare tagit del av det senaste ramavtalet om löner för arbetstagare hos staten (RALS 2002–2004). Av detta avtal framgår att parterna på det statliga området har ett gemensamt ansvar att utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Enligt vad utskottet erfarit har Medlingsinstitutet uppmärksammat just vikten av att de centrala kollektivavtalen främjar de lokala parternas arbete med lönefrågor ur ett jämställdhetsperspektiv. Institutet har på uppdrag av regeringen och i samråd med Jämställdhetsombudsmannen överlagt med arbetsmarknadens parter om jämställdhet i lönefrågor. Utgångspunkten i överläggningarna har varit att det som parterna enas om i avtal får större genomslagskraft än lag. Vidare uppfattar Medlingsinstitutet det som centralt att de lönekartläggningar och analyser som jämställdhetslagen föreskriver kommer till stånd och att resultatet integreras med lönebildningsprocessen. Medlingsinstitutet har framfört till parterna att detta kan ske genom att föreskriva i förbundsavtalen att kartläggning och analys av löneskillnader ska ske

³Proposition 2003/04:1, volym 2, utg.omr. 2, bilaga 1 Statsförvaltningens utveckling.

⁴Arbetsgivarverkets rapport ”Utvecklingen av löneskillnaderna mellan kvinnor och män i staten år 2000–2002”, juni 2003.

innan de lokala lönerevisionerna äger rum. Enligt Medlingsinstitutet ökar detta parternas ansvar samtidigt som sambandet mellan lagens krav och lönerevisionernas resultat blir tydligt.

De offentliga arbetsgivarna bör enligt utskottets mening vara ett föredöme när det gäller tillämpningen av jämställdhetslagens regler om att motverka osakliga skillnader mellan kvinnor och män. Utskottet kan i likhet med regeringen konstatera att lagens efterlevnad har förbättrats när det gäller arbetsgivarnas arbete med kartläggning, analys och åtgärdsprogram. Men lagen ger inte någon effekt på de strukturella löneskillnader som beror på värdediskriminering där arbeten värderas olika beroende på om de är mans- eller kvinnodominerade. Därför välkomnar utskottet regeringens planer på att under mandatperioden se över och utvärdera skärpningen av jämställdhetslagen. Dessutom avser regeringen att utarbeta en nationell handlingsplan för att motverka könsdiskriminerande löneskillnader på hela arbetsmarknaden. Det är enligt utskottets mening viktigt att en sådan handlingsplan uppmärksammar både s.k. horisontella och vertikala skillnader, dvs. löneskillnader som beror på såväl separering av kön på arbetsmarknaden som att det manliga arbetet är norm för arbetsvärderingen.

Vidare noterar utskottet att regeringen har tillsatt en utredning om den könssegregerade svenska arbetsmarknaden (dir. 2003:18). Syftet med utredningen är att öka kunskapen om varför könssegregeringen på arbetsmarknaden består och var hindren för ökad integrering finns. Utredaren ska i första hand analysera vad som påverkar kvinnors och mäns yrkesval och karriärvägar i förvärvslivet samt vilka faktorer som styr att könssegregering finns på arbetsplatser. Dessutom ska utredaren undersöka om personer av det kön som är starkt underrepresenterat på en sektor av arbetsmarknaden är mer benägna att yrkesväxla och vilka faktorer som i så fall styr detta. Utredaren ska också bl.a. lämna en översiktlig redogörelse för de mer betydande åtgärder som har genomförts under senare tid för att bryta könssegregeringen på arbetsmarknaden. Utredaren ska även granska hur könssegregeringen på den svenska arbetsmarknaden förändrades under 1990-talet. Uppdraget ska redovisas tidigast i mars 2004.

Sammanfattningsvis kan utskottet konstatera att det pågår arbete med att genomföra de jämställdhetspolitiska målen både i den statliga förvaltningen och i övriga offentliga och privata verksamheter. Detta arbete involverar strategiska och analytiska insatser för utveckling av metoder och verktyg för att åstadkomma mer jämställda löner. Men även mer praktiska åtgärder initieras av arbetsmarknadens parter i syfte att kartlägga och åtgärda könsdiskriminerande löneskillnader i enlighet med jämställdhetslagens krav. Utskottet kan mot denna bakgrund inte se att det finns anledning för riksdagen att nu ta några initiativ på området.

Med hänvisning till det ovan anförda avstyrker utskottet motionerna Fi258 (v) yrkandena 1 och 2 samt A302 (c) yrkande 12.

Pensionspremier i statliga avtalsförsäkringar

Utskottets förslag i korthet

Utskottet avstyrker motionsförslaget om åldersneutrala pensionspremier i statliga försäkringar med hänvisning till den pågående beredningen av ärendet inom Regeringskansliet.

Motionen

I *motion Fi228* av Inger Lundberg m.fl. (s) förordas att avgifterna till avtalspensionerna inte får innebära högre avgifter för den äldre arbetskraften än för den yngre vid samma inkomst. Detta för att stimulera äldres ställning på arbetsmarknaden. De statliga avtalsförsäkringarnas konstruktion medför emellertid att arbetsgivaren får betala högre pensionsavgifter för de äldre anställda än för de yngre vid samma månadsinkomst. Den kraftiga belastning av myndigheterna som dagens konstruktion av avtalsförsäkringarna innebär riskerar enligt motionärerna att leda till att många väljer bort den äldre arbetskraften. Motionärerna anser därför att riksdagen kraftfullt bör markera att avgifterna till avtalspensionerna i den statliga sektorn inte får utformas så att de blir diskriminerande.

Utskottets ställningstagande

Utskottet vill erinra om att frågan om risken med diskriminering av äldre arbetskraft på den statliga arbetsmarknaden till följd av utformningen av de statliga avtalsförsäkringarna tidigare har tagits upp i samband med utskottets behandling av Riksdagens revisorers förslag angående statliga avtalsförsäkringar.⁵ Något tillkännagivande till regeringen i detta hänseende föreslogs då inte från utskottets sida. I stället hänvisade utskottet till den översyn av systemet för finansiering av de statliga avtalsförsäkringarna (SPÅ-utredningen) som beslutades av regeringen också till följd av revisorernas granskning.

Utredningens uppdrag omfattade bl.a. att analysera ålderns påverkan på pensionspremierna för statsanställda. Enligt direktiven⁶ skulle utredningen även behandla frågan om utjämning av premierna mellan olika åldrar och vilka konsekvenser sådana utjämnningar skulle få. Resultaten av SPÅ-utredningens arbete presenteras i betänkandet *Översyn av försäkringsmodellen för de statliga avtalsförsäkringarna* (SOU 2003:85) som publicerades i september 2003.

Utskottet kan nu konstatera att de beräkningar utredningen har låtit göra visar att det nya pensionsavtalet för statsanställda PA 03 är betydligt mindre känsligt för åldersfaktorn än det gamla avtalet PA-91. Detta beror till stor del på att premierna som betalas för förmåner i PA 03 är löpande premier som fördelas över kommande år medan premierna för förmånerna i PA-91 är en-

⁵Förslag 2001/02:RR21, bet. 2002/03:FiU9, rskr. 2002/03:111.

⁶Direktiv 2002:159 samt dir. 2003:31.

gångspremier. Utredningen bedömer att effekterna av PA 03 är tillräckliga för att motverka de snedvridningar mellan olika ålderskategorier anställda som PA-91 kunnat medföra.

Utredningen har vidare funnit att ett eventuellt införande av en premiemaximering skulle bli relativt kostsamt. Ett införande av en utjämningspremie skulle medföra en inte oväsentlig kostnadsomfördelning mellan myndigheterna där myndigheter med äldre anställda gynnas på bekostnad av myndigheter med anställda i alla ålderskategorier. Med hänsyn till detta och utifrån utgångspunkten att varje myndighet ska ha det fulla ansvaret för sina anställda – vid PA 03:s stabiliserande effekter på premien – föreslår utredningen att en premiemaximering inte ska införas.

Enligt uppgifter som utskottet inhämtat från Regeringskansliet har SPÅ-utredningens betänkande fram till januari 2004 varit föremål för remissbehandling. Efter slutgranskningen av samtliga remissvar avser regeringen att i samband med 2004 års ekonomiska vårproposition ta ställning till utredningens förslag.

Utskottet vill i detta sammanhang understryka vikten av att staten har ett effektivt och försäkringsmässigt system för finansiering av de anställdas avtalsförmåner. Regelverket för de statliga avtalsförsäkringarna måste vara förenligt med övergripande mål om styrning av statlig verksamhet, likabehandling av anställda och ändamålsenlig kompetensförsörjning. Utskottet förutsätter att regeringen i sin behandling av utredningens förslag tar hänsyn till dessa målformuleringar och under våren 2004 återkommer till riksdagen med sina överväganden angående den aktuella försäkringsmodellen för statens avtalsförsäkringar. Detta arbete bör enligt utskottets mening inte föregripas.

Med hänvisning till den pågående beredningen av ärendet inom Regeringskansliet avstyrker utskottet motion Fi228 (s).

Pensionspremier vid tjänstledighet för upprätthållande av annan anställning

Utskottets förslag i korthet

Utskottet anser inte att åtgärder behöver vidtas för att ändra samordningen av de privata och statliga arbetsgivarnas pensionsavgiftsskyldighet vid arbetstagares tjänstledighet för upprätthållande av annan, icke statlig, anställning. Motionsyrkandet om detta avstyrks av utskottet.

Jämför reservation 6 (kd).

Motionerna

I *motion Fi263* av Per Landgren (kd) och Lennart Hedquist (m) och i Kristdemokraternas *motion Fi304* (yrkande 37) föreslås att regeringen i samråd med arbetsmarknadens parter inom det statliga området verkar för en sam-

ordning av de privata och statliga arbetsgivarnas pensionsavgiftsskyldighet vid arbetstagares tjänstledighet för upprätthållande av anställning hos annan, icke statlig, arbetsgivare. En sådan samordning skulle enligt motionärerna motverka en situation där en statlig arbetsgivare tvingas betala pensionsavgifter för en anställd utan att denna utför något arbete för arbetsgivaren och för vilken en annan, icke statlig, arbetsgivare samtidigt betalar pensionsavgifter kopplat till utfört arbete.

Utskottets ställningstagande

Arbetsgivarnas pensionsavgiftsskyldighet omfattar två typer av pensionspremier – riskpremier och sparpremier. Under det år som premierna avser betalas preliminära premier som beräknas på lönesumman. Slutliga premier fastställs i april året efter.

Utskottet konstaterar att den som är tjänstledig har rätt till sjukpension och efterlevandepension vid försäkringsfall under tjänstledigheten, oavsett orsaken till tjänstledighet. I konsekvens med detta tas det ut riskpremier även för de tjänstlediga. Riskpremierna uppgår till ca 2–3 % av pensionsunderlaget och utgör därmed en mindre del av pensionspremierna.

Sparpremierna däremot svarar för en större del av arbetsgivarnas pensionsavgiftsskyldighet. Dessa premier avser ålderspension och, för de äldre pensionsavtalen PA-91 och PA-SPR, tjänstetidsberoende efterlevnadspension på lönedelar över 7,5 prisbasbelopp per år.

PA-91 och PA-SPR gäller för dem som den 31 december 2002 hade mindre än fem år kvar till pensionsåldern. För de anställda med dessa avtal tas sparpremie ut under de första åtta månaderna av en tjänstledighet med helt löneavdrag. Det görs härvidlag ingen skillnad på orsaken till tjänstledighet. Enligt uppgifter som utskottet inhämtat från Regeringskansliet torde det vara sannolikt att det inom denna grupp finns få som blir tjänstlediga för att upprätthålla annan anställning. Dessutom kommer de äldre pensionsavtalen att gälla endast några år till.

För de statsanställda med det nya pensionsavtalet PA 03, som trädde i kraft den 1 januari 2003, tas sparpremie ut under de första åtta månaderna av enbart de tjänstledigheter med helt löneavdrag som uppkommer av andra skäl än annan anställning. För anställda som är tjänstlediga för att upprätthålla annan anställning med rätt till tjänstepension tas enligt PA 03 ingen sparpremie ut. Om en anställd är tjänstledig för att upprätthålla en annan anställning, men det inte framgår av de anställningsuppgifter som inhämtats av Statens pensionsverk att den andra anställningen är förenad med rätt till tjänstepension, kan det förekomma att sparpremie uttas för de första åtta månaderna av ledigheten. I så fall ska premien enligt gällande regler återbetalas när orsaken till tjänstledigheten är inregistrerad.

Utskottet delar motionärernas uppfattning att det inte är rimligt att statliga arbetsgivare ska tvingas betala pensionsavgifter för en anställd utan att denne utför något arbete för arbetsgivaren och för vilken en annan, icke statlig, arbetsgivare samtidigt betalar pensionsavgifter kopplat till utfört arbete. Ut-

skottet vill dock påpeka att omfattningen av detta problem kraftigt har begränsats i och med införandet av det nya pensionsavtalet PA 03. Inom några år, då de äldre pensionsavtalen PA-91 och PA-SPR löpt ut, kommer den dubbla pensionsavgiftsskyldigheten avseende sparpremier att helt upphöra. Utskottet ser därmed inte skäl att befara att den begränsade pensionsavgiftsskyldigheten avseende riskpremier på sikt skulle utgöra något allvarligt hinder vid beviljande av tjänstledighet för upprätthållande av annan anställning.

Mot bakgrund av det ovan anförda avstyrker utskottet motionerna Fi263 (m, kd) och Fi304 (kd) yrkande 37.

Delpension för statligt anställda

Utskottets förslag i korthet

Utskottet avstyrker motionsförslaget avseende omförhandling av Arbetsgivarverkets avtal om återinförd delpension för statsanställda.

Jämför reservation 7 (fp).

Motionen

Folkpartiet liberalerna anser i *motion A370* (yrkande 6) att Arbetsgivarverkets avtal om återinförd delpension för statsanställda måste omförhandlas eftersom det strider mot riksdagens beslut om avskaffande av den starkt subventionerade delpensionen. Dessutom ökar avtalet hindren för äldre arbetskraft på den statliga arbetsmarknaden. Staten som arbetsgivare måste enligt motionärerna i fortsättningen uppträda i linje med den övergripande ekonomiska politiken och riksdagens beslut om arbetsmarknad och välfärdssystem. Motionärerna förutsätter att regeringen omförhandlar de avtal som inte fyller detta krav och, om så anses behövligt, återkommer till riksdagen även med förslag om ändringar av bestämmelser som avser Arbetsgivarverkets verksamhet.

Utskottets ställningstagande

Ett nytt avtal om delpension för statligt anställda trädde i kraft i januari 2003. Avtalet innebär att anställda över 61 år kan minska sin arbetstid till som mest hälften av ordinarie heltidsarbete.

Enligt vad utskottet erfarit är syftet med det nya avtalet att arbetsgivaren ska kunna öka möjligheterna för äldre att arbeta kvar till ordinarie pensionsålder. Genom detta vill man minska tidiga pensionsavgångar och underlätta bl.a. kompetensförsörjning i samband med generationsväxling. Beslutet om delpension fattas ensidigt av arbetsgivaren som därvid har att beakta verksamhetens krav, dess ekonomiska förutsättningar samt den anställdes situation. Det sker alltså en individuell prövning för varje beslut om delpension. Följaktligen kan tillämpningen skilja sig åt hos myndigheterna.

Utskottet har tagit del av statistik från Statens pensionsverk (SPV) avseende delpension och kan inte hitta belägg för att den nya delpensionen skulle överutnyttjas. Drygt 1 300 statsanställda har beviljats delpension t.o.m. augusti 2003. Det är drygt 9 % av det totala antal som hittills har kunnat komma i fråga för delpension. Eftersom ett stort antal av de berörda endast har beviljats delpension för en veckodag utgör uttaget av delpension i tid räknat en än mindre andel av det totalt möjliga uttaget. Utskottet konstaterar att SPV av regeringen har fått i uppdrag att årligen inkomma med statistik på bl.a. omfattningen av ålderspension, delpension och sjukpension, vilket kommer att underlätta uppföljningen av pensionsavgångarnas utveckling i staten.

Vidare delar utskottet inte motionärernas uppfattning att den nya delpensionen skulle vara kraftigt subventionerad. Enligt information som utskottet inhämtat från Arbetsgivarverket betalas delpensionen inklusive särskild löneskatt för de berörda anställda av den enskilda myndigheten. Därmed har myndigheten starka incitament att vid varje beslut om delpension beakta sin ekonomiska situation.

Utskottet vill i detta sammanhang framhålla att det ur ekonomisk och välfärdspolitisk synvinkel är särskilt angeläget att prioritera insatser som bidrar till att den faktiska pensionsåldern i samhället ökar. Det nya delpensionsavtalet för statsanställda är enligt utskottets mening en sådan insats som också ger ökade möjligheter till flexibilitet i kompetensförsörjningen i statsförvaltningen, både för anställda och arbetsgivare.

Mot bakgrund av det ovan anförda avstyrker utskottet motion A370 (fp) yrkande 6.

Etnisk och kulturell mångfald i statsförvaltningen

Utskottets förslag i korthet

Utskottet avstyrker motionsförslaget om utveckling av en modell för avidentifiering av personuppgifter vid rekrytering till statliga myndigheter med hänvisning till myndigheternas och Regeringskansliets pågående arbete med utvecklingen av olika åtgärder för ökad etnisk och kulturell mångfald i statsförvaltningen.

Motionen

I *motion Fi247* av Cecilia Wigström (fp) föreslås att regeringen bör ge två eller tre statliga myndigheter i uppdrag att utveckla och pröva en modell för avidentifiering av personuppgifter i syfte att främja mångfald bland personalen. Motionären anser att arbetssökande genom en modell för avidentifiering i rekryteringsarbetet kan ges en rättvis och objektiv behandling där meriter, utbildning och livs- eller arbetslivserfarenheter är avgörande. Faller försöken

väl ut kan modellen enligt motionären användas i den statliga verksamhetens framtida rekryteringsarbete för att säkra statens kompetensförsörjning och öka andelen invandrare som jobbar i statlig sektor.

Utskottets ställningstagande

Den etniska och kulturella mångfalden på svenska arbetsplatser är av stor vikt för ett fungerande arbetsliv i vårt land. Staten som arbetsgivare har enligt utskottets mening ett särskilt ansvar som föredöme också på detta område.

Den statliga arbetsgivarpolitiken styrs av regeringens mål att myndigheterna ska verka för en långsiktig och god personalförsörjning med ändamålsenlig kompetens. I detta arbete ska myndigheterna inrikta sig på att bl.a. öka den etniska och kulturella mångfalden bland de anställda på alla nivåer. Myndigheterna ska också på regeringens uppdrag upprätthålla handlingsplaner för att främja etnisk och kulturell mångfald. Det ankommer på varje myndighet att utarbeta en intern policy för hur man vill arbeta med mångfald som ett led i kompetensförsörjningen.

Utskottet konstaterar dock, i likhet med regeringen, att andelen statsanställda med annan kulturell och etnisk bakgrund än den svenska i dag är alldeles för låg.⁷ Därför krävs det flera mångfasetterade åtgärder från myndigheternas sida för att inom de närmaste åren öka andelen utlandsfödda i statsförvaltningen.

I detta sammanhang noterar utskottet att alltför myndigheter genomför aktiva åtgärder för att öka den etniska och kulturella mångfalden i staten. I myndigheternas årsredovisningar för 2002 nämns sådana åtgärder som bl.a. mål om ökad mångfald bland anställda, utbildning av mångfaldssamordnare samt temadagar i mångfaldsfrågor för chefer och medarbetare. Flera myndigheter uppger också att de ser över rekryteringsrutiner och aktivt försöker rekrytera personer med annan etnisk och kulturell bakgrund.

Regeringen gav dessutom i oktober 2003 Statens kvalitets- och kompetensråd i uppdrag att genomföra en preparandutbildning för att förbättra akademikers – företrädesvis invandrade akademikers – möjlighet att få anställning som utredare och handläggare i statsförvaltningen. Utbildningen planeras starta under hösten 2004, men ett flertal myndigheter har redan anmält sitt intresse för att ta hand om en eller flera praktikanter.

Dessa exempel visar enligt utskottets mening att medvetenheten inom de statliga myndigheterna om den etniska och kulturella mångfaldens betydelse och potential ökar. Utskottet ser samtidigt positivt på regeringens planer att följa upp myndigheternas arbete med anledning av integrationspolitikens mål och inriktning. Bland annat har Integrationsverket fått i uppdrag att kartlägga och analysera hur ett antal statliga myndigheter har genomfört regeringens uppdrag om att utarbeta handlingsplaner för att främja den etniska och kulturella mångfalden bland de anställda. Verket ska också i samverkan med Ombudsmannen mot etnisk diskriminering studera vilken betydelse dessa

⁷Enligt en rapport från Arbetsgivarverket (Statligt anställda med utländsk bakgrund) utgjorde utlandsfödda 7,4 % av de statsanställda 2000.

planer har haft för att främja mångfalden och motverka diskriminering vid anställning eller i övrigt inom myndigheten. En översiktlig genomgång av uppföljningens resultat ska presenteras i samband med årsredovisningen för 2003.

Enligt uppgifter som utskottet inhämtat från Finansdepartementet överväger man inom Regeringskansliet även frågan om användningen av någon modell med aidentifierade ansökningshandlingar vid rekrytering inom staten. Målet är att skapa ett positivt arbetsredskap för att motverka etnisk diskriminering i arbetslivet.

Utskottet anser att en översyn av rekryteringsrutinerna i de statliga myndigheterna är – vid sidan av andra åtgärder – ett viktigt inslag i statsförvaltningens arbete för ökad etnisk och kulturell mångfald. Det är dock väsentligt att inriktningen på de mångfaldsfrämjande åtgärderna utarbetas i överensstämmelse med respektive myndighets verksamhetsstruktur och kompetensbehov. Målet måste vara att mångfaldsarbetet ska bli en naturlig del i myndigheternas arbetsgivarpolitik.

Med hänvisning till det pågående arbete som bedrivs både på myndigheterna och inom Regeringskansliet i syfte att utveckla metoder för ökad etnisk och kulturell mångfald bland statsanställda avstyrker utskottet motion Fi247 (fp).

Etiska regler för statstjänstemän

Utskottets förslag i korthet

Utskottet avstyrker motionsförslaget om en särskild uppförandekod för alla personer som på statens uppdrag är verksamma utomlands.
Jämför reservation 8 (fp).

Motionen

Folkpartiet liberalerna förordar i motion *Ju447* att kampen mot handeln med människor för sexuella ändamål intensifieras med hjälp av bl.a. riktade informationsinsatser för presumtiva kunder samt uppförandekoder för personal vid internationellt verksamma organisationer och företag. Då förslag på sådana uppförandekoder redan finns, föreslår motionärerna att svenska staten ska föregå med exempel och anta en sådan uppförandekod för alla personer som på statens uppdrag är verksamma utomlands (yrkande 9).

Utskottets ställningstagande

Statsanställda är i dag skyldiga att följa de gällande arbetsrättsliga reglerna även när de utför arbete utomlands. De ska dessutom följa eventuella särskilda etiska regler som uppställs av enskilda myndigheter. Vid överträdelser av sådana regler kan disciplinära åtgärder bli aktuella, och i grava fall kan det även bli fråga om att överväga skiljande från anställningen.

De aktuella arbetsrättsliga reglerna omfattar dock inte statsanställdas uppträdande utanför arbetet under en utlandsvistelse. Statsanställda har under sin fritid samma skyldigheter som övriga svenska medborgare och förväntas agera enligt noggranna personliga överväganden avseende lämpligt uppträdande i olika situationer. Brott som någon begår utomlands, vare sig det sker i arbetet eller utanför arbetet, beivras på gängse sätt enligt gällande straffrättsliga regler.

Utskottet noterar att frågorna om etiska regler för statstjänstemän tas upp i regeringens skrivelse om jämställdhetspolitiken Jämt och ständigt (skr. 2002/03:140). Den svenska sexköpslagen aktualiserar enligt regeringen arbetet med etiska regler för statstjänstemän. Regeringen framhåller vidare i skrivelsen att staten som arbetsgivare har ett berättigat anspråk på att anställda i staten uppträder på ett sätt som inte är kränkande för människor i de länder som Sverige samarbetar med. Detta innefattar exempelvis att inte köpa eller motta sexuella tjänster i samband med tjänsteresor.

Utskottet anser i likhet med regeringen att det är angeläget att etiska frågor kontinuerligt tas upp och diskuteras inom myndigheterna för att höja medvetandet om de statsanställdas roll och ansvar. Utskottet ser därför positivt på att regeringen under mandatperioden avser att initiera ett arbete med myndigheterna för att se över utformningen av deras policy i detta avseende. I det sammanhanget kommer även ett arbete att initieras för att tydliggöra etiska riktlinjer vid tjänsteresor för anställda i Regeringskansliet.

Mot denna bakgrund bör enligt utskottets mening motionärernas förslag inte föranleda något initiativ från riksdagens sida. Utskottet avstyrker således motion Ju447 (fp) yrkande 9.

Reservationer

Utskottets förslag till riksdagsbeslut och ställningstaganden har föranlett följande reservationer. I rubriken anges vilken punkt i utskottets förslag till riksdagsbeslut som behandlas i avsnittet.

- 1. Kvinnorepresentation på höga poster inom statsförvaltningen, punkt 2 (kd)**
av Mats Odell (kd).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 2 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen om ökad kvinnorepresentation bland myndighetschefer, ambassadörer och medlemmar i statliga styrelser samt om behovet av en årlig redovisning till riksdagen om hur arbetet fortskrider för att nå målet om jämn könsfördelning på höga poster inom statsförvaltningen. Därmed bifaller riksdagen motion 2003/04:A371 yrkandena 1 och 3.

Ställningstagande

Jämställdhet är en fråga om demokrati och mänskliga rättigheter. Kvinnor och män ska såväl i teori som praktik ha samma rättigheter och möjligheter att påverka och delta i samhällsutvecklingen. Därför är det ett viktigt mål att män och kvinnor finns representerade i någorlunda lika delar i alla beslutande församlingar inklusive den statliga förvaltningen.

Forskningen visar att den erfarenhet som mannen respektive kvinnan har också inverkar på de politiska besluten. En jämn representation är således ett viktigt mål och kräver konkreta åtgärder för att skapa förutsättningar för bättre beslut som innefattar både mäns och kvinnors kompetens, perspektiv och prioriteringar.

Enligt min mening är det viktigt att den politiska ledningen i Sverige är ett föredöme i jämställdhetsfrågor. Handling måste överensstämma med ord, i annat fall förlorar politiken och politikerna i trovärdighet. Det är glädjande att kvinnorepresentationen har ökat i de politiska församlingarna, men mycket återstår att göra. Jämställdhetsministern kritiserar ofta näringslivet för att det finns för få kvinnor på beslutande poster. Det gör det extra viktigt att regeringen mår om måluppfyllelse för egen del. Därför anser jag att det är mycket anmärkningsvärt att det endast är ca 30 % av myndighetscheferna i Sverige som är kvinnor. Vid de större myndigheterna, de med fler än 200 anställda, är tre av fyra myndighetschefer män.

Vidare är det långt kvar tills hälften av Sveriges ambassadörer i utlandet är kvinnor, trots att Utrikesdepartementet de senaste åren arbetat med att få kvinnor utnämnda till ambassadörer. Detta är enligt min mening ett underbetyg åt ett demokratiskt land med en regering som har ökad jämställdhet som ett högt prioriterat mål och som framhåller Sverige som världens mest jämställda land.

Jag vill också erinra om att Kristdemokraterna länge har förespråkade en jämn könsfördelning i de statliga bolagen. Jag välkomnar därför att regeringen nu uppnått delmålet att andelen kvinnor i bolagsstyrelser där staten äger 100 % av aktierna ska vara minst 40 % år 2003. Det finns dock mycket kvar att göra också på detta område. Andelen kvinnliga styrelseordföranden är fortfarande bara 16 % och andelen vice ordföranden 31 %. Jag ser detta som ett skamligt underkännande av alla välmeriterade kvinnor.

Mot bakgrund av det ovan anförda anser jag att regeringen snarast bör återkomma till riksdagen med en plan om hur man ska öka kvinnorepresentationen bland myndighetschefer, ambassadörer och medlemmar i samtliga statliga styrelser. Regeringen bör också årligen rapportera till riksdagen om hur arbetet fortskrider för att nå målet om en jämn könsfördelning på höga poster inom statsförvaltningen.

Jag föreslår att riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad jag har framfört om jämställdheten i den statliga förvaltningen. Detta innebär att riksdagen bifaller motion A371 (kd) yrkandena 1 och 3.

2. Löneskillnader mellan kvinnor och män i statsförvaltningen, punkt 3 (v)

av Siv Holma (v).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 3 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförts i reservationen om ett samråd mellan offentliga arbetsgivare och fackliga organisationer angående könsdiskriminerande löneskillnader i den offentliga sektorn. Därmed bifaller riksdagen delvis motion 2003/04:Fi258 yrkandena 1 och 2 och avslår motion 2003/04:A302 yrkande 12.

Ställningstagande

Jämställdhetslagen kräver att arbetsgivare tar ett stort ansvar för att kartlägga och åtgärda könsdiskriminerande löneskillnader. Men lagen ger inte någon effekt på de strukturella löneskillnader som beror på värdediskriminering där arbeten värderas olika beroende på om de är mans- eller kvinnodominerade. Därför välkomnar jag regeringens planer på att under mandatperioden se över och utvärdera skärpning av jämställdhetslagen. Det är också positivt att regeringen avser att utarbeta en nationell handlingsplan för att motverka

könsdiskriminerande löneskillnader på hela arbetsmarknaden. Jag utgår ifrån att denna handlingsplan uppmärksammar både s.k. horisontella och vertikala skillnader, dvs. löneskillnader som beror på såväl separering av kön på arbetsmarknaden som att det manliga arbetet är norm för arbetsvärderingen. Stat, kommuner och landsting bör enligt min mening vara spjutspetsar när det gäller att leva upp till jämställdhetslagens krav. Men kommuner och landsting kan inte ensamma och var för sig förväntas avskaffa hela löneklyftan. Bristen på ekonomiska resurser är ett stort hinder för ett sådant ansvarstagande. Därför anser jag att det behövs samverkan inom hela den offentliga sektorn för att ta sitt gemensamma ansvar som arbetsgivare.

Mot denna bakgrund föreslår jag att regeringen tar initiativ till en arbetsgrupp för en sådan samverkan, där offentliga arbetsgivare inom stat, landsting och kommun får till uppgift att tillsammans med de fackliga organisationerna lägga fast en strategi för hur könsdiskriminerande löneskillnader i den offentliga sektorn ska kunna avskaffas.

Jag föreslår att riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad jag har framfört om ett samråd mellan offentliga arbetsgivare och fackliga organisationer angående könsdiskriminerande löneskillnader i den offentliga sektorn. Detta innebär att riksdagen bifaller delvis motion Fi258 (v) yrkandena 1 och 2 och avstyrker motion A302 (c) yrkande 12.

3. Löneskillnader mellan kvinnor och män i statsförvaltningen, punkt 3 (c)

av Jörgen Johansson (c).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 3 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen om en lönerevision i den statliga verksamheten i syfte att utjämna löneskillnader mellan likvärdigt arbete. Därmed bifaller riksdagen motion 2003/04:A302 yrkande 12 och avslår motion 2003/04:Fi258 yrkandena 1 och 2.

Ställningstagande

Jag anser att Sveriges arbetsmarknad är en av de mest könssegregerade i västvärlden. Över hälften av alla yrkesverksamma kvinnor återfinns i den offentliga sektorn där politiska församlingar är den direkta arbetsgivaren. Trots detta politiska inflytande har utvecklingen i den offentliga sektorn inte entydigt gått mot mer rättvisa löner för kvinnor och män.

Att åstadkomma rättvisa löner mellan kvinnor och män är enligt min mening en nyckelfråga för att förbättra jämställdheten på den svenska arbetsmarknaden. Jag ser dock att arbetet för ökad jämställdhet i lönesättningen inte visar på några entydiga framgångar. I kommunerna, där de flesta offentligan-

ställda arbetar, tjänar kvinnor i dag i genomsnitt 90 % av de kommunanställda männens lön, mot 74 % för trettio år sedan. Samtidigt har kvinnornas löner i landstingen sjunkit från 80 % av männens genomsnittslön 1973 till 71 % i dag. Även i statsförvaltningen har kvinnornas löner sjunkit jämfört med männens lön, från 90 % år 1983 till 84 % i dag. Lönegapet mellan offentliganställda kvinnor och män tycks alltså inte minska.

Det är inte svårt för mig att förstå svårigheten med att politiskt komma tillrätta med dessa löneskillnader eftersom svensk ekonomi, och därmed skatteinkomsterna i kommuner och landsting, utvecklats långsammare än omvärldens. Samtidigt har regering och riksdag alltför ofta lagt nya, helt eller delvis ofinansierade uppgifter på kommuner och landsting. Denna utveckling har varit särskilt tydlig under de senaste åren av socialdemokratiskt samarbete med Vänsterpartiet.

Jag är övertygad om att rättvisa löner kan uppnås på den svenska arbetsmarknaden utan nedskärningar i skolan, vården och omsorgen. För detta krävs enligt min mening tre grundförutsättningar – en näringsvänlig tillväxtpolitik, en respekt för det kommunala självstyret och en starkare skattebas för kommunernas och landstingens intäkter. Det är regeringens ansvar att säkra dessa förutsättningar och därigenom garantera att de offentliga arbetsgivarna får möjlighet att bli föregångare i arbetet med jämställda löner.

Mot bakgrund av det ovan anförda anser jag att regeringen bör åläggas att genomföra en lönerevision i den statliga verksamheten och arbeta med intern arbetsvärdering i syfte att utjämna löneskillnader mellan likvärdigt arbete. För att skapa samma förutsättningar inom all offentlig sektor bör denna lönerevision göras i samarbete med Kommun- och Landstingsförbundet.

Jag föreslår att riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad jag har framfört om löneskillnaderna mellan kvinnor och män i den statliga förvaltningen och i övriga delar av den offentliga sektorn. Detta innebär att riksdagen bifaller motion A302 (c) yrkande 12 och avstyrker motion Fi258 (v) yrkandena 1 och 2.

4. Löneskillnader mellan kvinnor och män i statsförvaltningen, punkt 3 – motiveringen (m)

av Gunnar Axén (m), Tomas Högström (m) och Cecilia Widegren (m).

Vi anser att utskottets ställningstagande borde ha följande lydelse:

Ställningstagande

Jämställdhet handlar om alla människors lika värde och varje människas rätt till respekt för sin person, sina val och sina känslor. Det är en fråga om rättvisa att ingen ska särbehandlas negativt på grund av sitt kön eller av andra orsaker. All form av diskriminering och generalisering måste motverkas. Människor har rätt att betraktas som individer och inte som delar av en viss grupp som godtyckligt tillskrivs vissa egenskaper.

Vi anser att staten ska behandla män och kvinnor likvärdigt. Genom en öppen och modern arbetsgivarpolitik ska staten bidra till en mer jämställd arbetsmarknad – inte bara från ett könsperspektiv utan också med hänsyn till andra viktiga värderingar och attityder. Staten ska alltså vara ett föredöme när det gäller att utveckla de enskilda medarbetarnas förmåga och möjligheter. Det innebär både att underlätta för såväl män som kvinnor att utvecklas på sin arbetsplats och att vara lika öppen för den förmåga och kompetens som den enskilde besitter oavsett kön. På det viset bryts gamla attityder och underlättas för fler kvinnor i ledande positioner. I detta arbete bör Regeringskansliet föregå med gott exempel. Det är nu dags att staten går från ord till handling och företar konkreta åtgärder utifrån alla de planer, mål, strategier och analyser vilka allt som oftast presenteras.

Mot denna bakgrund vill vi framhålla att attitydförändringar i synen på kvinnors roll på arbetsmarknaden kräver att kvinnor synliggörs – inte att de kvoteras in i olika verksamheter eller på annat sätt utsätts för positiv särbehandling. När en kvinna särbehandlas bara därför att hon är kvinna, begås samma fel som när en man särbehandlas bara därför att han är man. En orättvisa ersätts av en annan orättvisa och segregeringen består. Det är enligt vår mening viktigt att understryka att matematisk omfördelning inte leder till ökad jämställdhet i verkligheten eller utifrån den enskilda medarbetarens perspektiv.

Med hänsyn till det ovan anförda föreslår vi att riksdagen avslår förslagen i motionerna Fi258 (v) yrkandena 1 och 2 samt A302 (c) yrkande 12.

5. Löneskillnader mellan kvinnor och män i statsförvaltningen, punkt 3 – motiveringen (fp, kd)

av Mats Odell (kd), Christer Nylander (fp) och Gunnar Nordmark (fp).

Vi anser att utskottets ställningstagande borde ha följande lydelse:

Ställningstagande

Lönediskrimineringen, som innebär att kvinnor och män får olika lön för lika eller likvärdigt arbete, måste övervinnas. För att bryta lönediskrimineringen behövs ändamålsenliga metoder såsom statistik och bättre modeller för arbetsvärdering. Genom sådana verktyg kan diskriminerande löneskillnader synliggöras.

Vi vill särskilt peka på att undersökningar från bl.a. Jusek visar att kvinnor och män som utför samma arbete på samma arbetsplats fortfarande kan ha stora löneskillnader, som inte kan motiveras med juridiskt hållbara sakliga argument. Nyutexaminerade kvinnor inom de juridiska och ekonomiska områdena har t.ex. lägre ingångslöner än sina manliga jämnåriga kolleger. Detta missförhållande har uppmärksammats även inom Regeringskansliet. Vi förutsätter att staten som arbetsgivare följer den lagstiftning riksdagen fattat beslut om. De skärpningar av jämställdhetslagen som genomförts måste förutsättas få fullt genomslag.

Lönediskrimineringen utgör dock bara en del av de stora löneskillnaderna, där branschsegregation och arbetsgivarsegregation utgör andra orsaker. Löneskillnaderna är också utslag av samma brister som består i att många kvinnor har en arbetssituation som innebär mindre makt och inflytande över arbetets utförande och arbetstidens längd och förläggning.

Kommunerna, landstingen och staten måste bli avsevärt bättre som arbetsgivare. De måste föregå med gott exempel när det gäller rättvisa löner, flexibla arbetstider och inställning till familjeansvar och föräldraledighet, liksom att utse kvinnor på ledande positioner. I dag är situationen i hög utsträckning den motsatta. Staten som arbetsgivare måste gå före och själv agera på det sätt man via lagstiftning, styrmedel och opinionsbildning vill förmå resterande arbetsmarknad.

Mot denna bakgrund föreslår vi att riksdagen avslår förslagen i motionerna Fi258 (v) yrkandena 1 och 2 samt A302 (c) yrkande 12.

6. Pensionspremier vid tjänstledighet för upprätthållande av annan anställning, punkt 5 (kd)

av Mats Odell (kd).

Förslag till riksdagsbeslut

Jag anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 5 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen om samordning av de privata och statliga arbetsgivarnas pensionsavgiftsskyldighet vid arbetstagares tjänstledighet för upprätthållande av anställning hos annan, icke statlig, arbetsgivare. Därmed bifaller riksdagen motion 2003/04:Fi304 yrkande 37 och bifaller delvis motion 2003/04:Fi263.

Ställningstagande

När en statlig arbetsgivare beviljar en anställd tjänstledighet för upprätthållande av anställning hos en annan, icke statlig, arbetsgivare betalar båda arbetsgivarna under viss tid in pensionsavgifter för den anställde. Anledningen till detta är att det finns olika pensionsinrättningar för stat, kommun respektive privata arbetsgivare.

En sådan situation är enligt min mening inte rimlig. Den statliga arbetsgivaren tvingas betala pensionsavgifter för en anställd utan att denne utför något arbete för arbetsgivaren, samtidigt som en annan arbetsgivare för samma person betalar pensionsavgifter kopplat till utfört arbete. Dessutom riskerar den anställde negativa konsekvenser då den dubbla pensionsavgiftsskyldigheten kan leda till att statliga arbetsgivare blir restriktiva i att bevilja tjänstledigheter för prövandet av annan, icke-statlig, anställning.

Därför anser jag att regeringen i samråd med arbetsmarknadens parter inom det statliga området ska verka för en samordning av de privata och statliga arbetsgivarnas pensionsavgiftsskyldighet vid tjänstledighet för upprätthållande av anställning hos annan, icke statlig, arbetsgivare.

Jag föreslår att riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad jag har framfört om pensionsavgiftsskyldigheten vid tjänstledighet från statlig arbetsgivare. Därmed tillstyrks motion Fi304 (kd) yrkande 37. Motion Fi263 (m, kd) tillstyrks delvis.

7. Delpension för statligt anställda, punkt 6 (fp)

av Christer Nylander (fp) och Gunnar Nordmark (fp).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 6 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen om omförhandling av det nya tjänstepensionsavtalet inom statlig sektor. Därmed bifaller riksdagen motion 2003/04:A370 yrkande 6.

Ställningstagande

Det nya delpensionsavtalet för statligt anställda har slutits av Arbetsgivarverket efter det att riksdagen från och med 2001 avskaffat subventionerad delpension i det allmänna pensionssystemet. Verket gör gällande att avtalets syfte varit att underlätta att fler arbetar vidare i stället för att sluta helt.

Det är dock enligt vår mening troligt att effekten i stället blir att de förmånliga villkoren lockar till minskad arbetstid. Vi delar OECD:s åsikt att de generösa incitament som erbjuds enligt detta nya avtal kan resultera i att ett stort antal anställda som annars skulle ha fortsatt att arbeta heltid väljer deltid. Avtalet kan sålunda ha en sammantaget negativ inverkan på arbetsutbudet.

Vidare vill vi påpeka att i den statliga sektorn finns fortfarande liknande slag av tjänstepensionsvillkor för inkomster ”över taket” som i den privata sektorns ITP-plan. Detta gör det mycket dyrt att anställa den som är äldre, samtidigt som tidig pensionsavgång i vissa situationer kan stimuleras.

Vi ser allvarligt på att statens egen arbetsgivarmyndighet verkat i rakt motsatt riktning mot vad riksdagen har angivit med pensionsreformen, inklusive beslutet om avskaffande av den starkt subventionerade delpensionen. Dessutom har Arbetsgivarverket slutit avtal som enligt vår mening ökar och inte minskar hindren för äldre arbetskraft.

Vi anser att staten som arbetsgivare i fortsättningen måste uppträda i linje med den övergripande ekonomiska politiken och riksdagens beslut om arbetsmarknad och välfärdssystem. Att myndigheter som sluter avtal uppträder tvärt emot kan inte accepteras. De avtal som inte fyller ovannämnda krav måste därför omförhandlas. Vi förutsätter att regeringen vidtar de åtgärder som är erforderliga.

Vi föreslår att riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad vi har framfört om omförhandling av det nya tjänstepensionsavtalet inom statlig sektor. Detta innebär att riksdagen bifaller motion A370 (fp) yrkande 6.

8. Etiska regler för statstjänstemän, punkt 8 (fp)

av Christer Nylander (fp) och Gunnar Nordmark (fp).

Förslag till riksdagsbeslut

Vi anser att förslaget till riksdagsbeslut under punkt 8 borde ha följande lydelse:

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som anförs i reservationen om en uppförandekod för alla personer som på statens uppdrag är verksamma utomlands. Därmed bifaller riksdagen motion 2003/04:Ju447 yrkande 9.

Ställningstagande

Människohandel för sexuella ändamål är vår tids slavhandel. Varje år tvingas hundratusentals kvinnor och barn från fattiga områden runt om i världen in i prostitution och slavarbete. Vinsterna från handeln med människor är så stora att de i dag hamnar i samma klass som den internationella drog- och vapensmugglingen.

Människohandel är en fråga som skär igenom en rad olika politikområden. Det är en fråga som berör jämställdhets-, justitie-, social- respektive utrikesområdet – för att nämna några exempel. Det är också en fråga som påverkar flera verksamheter, däribland statens verksamhet i utlandet.

Folkpartiet liberalerna har under hösten 2003 presenterat ett tiopunktsprogram för att stävja denna människorättsvidriga handel med kvinnor och barn. I detta program ingår ökade satsningar på riktade informationsinsatser på t.ex. flygplatser, färjeterminaler och andra internationella mötesplatser som beskriver vad människohandel är samt under vilka omständigheter kvinnor, flickor och pojkar tvingas leva. När det gäller män som köper sex är det en inte obetydligt utbredd uppfattning att det är mer legitimt att köpa sex när de är utomlands. Men att köpa sex utomlands är ett brott mot svensk lagstiftning. Förslag om uppförandekoder för personal vid internationellt verksamma organisationer och företag finns. Vi tycker att det nu är dags att svenska staten ska föregå med exempel och anta en sådan uppförandekod för alla personer som på statens uppdrag är verksamma utomlands.

Vi föreslår att riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad vi har framfört om en uppförandekod med etiska regler för statstjänstemän. Detta innebär att riksdagen bifaller motion Ju447 (fp) yrkande 9.

Särskilt yttrande

Kvinnorepresentation på höga poster inom statsförvaltningen, punkt 2 (c)

Jörgen Johansson (c) anför:

Jämställdhet handlar om varje individs rätt till lika möjligheter och till fria livsval. Det kan handla om att välja utbildning eller yrke och satsa på olika karriärvägar. Det handlar också om att makt och resurser är jämställt fördelade i alla delar av samhället.

Den svenska arbetsmarknaden är dock inte jämställd utan tvärtom väldigt uppdelad. Både EU-kommissionen och JämO har kritiserat Sverige för den i ett internationellt perspektiv mycket könssegregerade arbetsmarknaden. 50 % av den kvinnliga arbetskraften i Sverige återfinns inom den offentliga sektorn. Detta ska jämföras med motsvarande siffra bland männen som är 18 %. Trots den kraftiga övervikten av kvinnor i den offentliga sektorn är männen klart överrepresenterade inom de arbetsledande befattningarna. Regeringens utnämningsspolitik vad gäller exempelvis statliga utredare, styrelsemedlemmar i statliga bolag samt tjänster inom Utrikesdepartementet har enligt min mening förstärkt denna skillnad.

Det låga antalet kvinnor på högre befattningsnivåer i staten och i övriga delar av den offentliga sektorn motiveras ofta med att det är svårt att finna kompetens bland kvinnorna och att de ofta själva väljer att inte ta på sig arbetsledande uppgifter. Detta är dock inte sanningsenligt. Undersökningar visar att majoriteten av kvinnorna kan tänka sig att bli befordrade samt att kvinnor i högre utsträckning än män har högskoleexamen, relativt sett. Sanningen är snarare att ledaregenskaper hos kvinnor som verkar i en manlig struktur osynliggörs.

Jag anser att staten och de andra offentliga arbetsgivarna har ett stort ansvar när det gäller att bryta denna trend och föregå med gott exempel på jämställdhetsområdet. De offentliga institutionernas jämställdhetsplaner bör vara utformade på ett sådant sätt att uppsatta mål tydligt kan utläsas och resultaten mätas. Målsättningen bör vara att arbetet med att rekrytera kvinnliga arbetsledare och chefer ytterligare accentueras. Arbetet med att utforma modeller för att mäta resultaten av jämställdhetsplaner måste dessutom intensifieras.

BILAGA

Förteckning över behandlade förslag

Motioner från allmänna motionstiden hösten 2003

2003/04:Fi217 av Göran Norlander och Hans Stenberg (båda s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförts om bostadsort för chefer i utlokaliserade myndigheter och statliga verk.

2003/04:Fi228 av Inger Lundberg m.fl. (s):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförts om att avgifterna till avtalspensionerna inte får innebära högre avgifter för den äldre arbetskraften än för den yngre vid samma inkomst.

2003/04:Fi247 av Cecilia Wigström (fp):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförts om att två tre statliga myndigheter bör ges i uppdrag att utveckla och pröva en modell för avidentifiering av personuppgifter i syfte att främja mångfald bland personalen, vilket kan ligga till grund för statlig verksamhets framtida rekryteringsarbete.

2003/04:Fi258 av Ulla Hoffmann m.fl. (v):

1. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som i motionen anförts om att ta initiativ till ett samråd mellan offentliga arbetsgivare inom stat, landsting och kommun och de fackliga organisationerna om hur könsdiskriminerande löneskillnader i den offentliga sektorn skall kunna avskaffas.
2. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad som i motionen anförts om att göra en kartläggning av den offentliga sektorns roll för de könsmissiga löneskillnaderna.

2003/04:Fi263 av Per Landgren och Lennart Hedquist (kd, m):

Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförts om samordning av de privata och statliga arbetsgivarnas pensionsavgiftsskyldighet vid arbetstagares tjänstledighet för upprätthållande av anställning hos annan, icke statlig, arbetsgivare.

2003/04:Fi304 av Alf Svensson m.fl. (kd):

37. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförts om pensionsavgiftsskyldighet vid tjänstledighet från statlig arbetsgivare.

2003/04:Ju447 av Lars Leijonborg m.fl. (fp):

9. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om en uppförandekod för alla personer som på statens uppdrag är verksamma utomlands.

2003/04:A302 av Margareta Andersson m.fl. (c):

12. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om en lönerevision i den statliga verksamheten i syfte att utjämna löneskillnader mellan likvärdiga arbeten.

2003/04:A370 av Bo Könberg m.fl. (fp):

6. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om det statliga avtalsområdet och staten som arbetsgivare.

2003/04:A371 av Alf Svensson m.fl. (kd):

1. Riksdagen begär att regeringen inför riksdagen redovisar hur man skall öka kvinnorepresentationen bland myndighetschefer och ambassadörer i enlighet med vad som anförs i motionen.
3. Riksdagen tillkännager för regeringen som sin mening vad i motionen anförs om jämn könsfördelning i myndighetsstyrelser samt bolag med statligt ägande samt behovet av en årlig redovisning till riksdagen om hur arbetet fortskrider för att nå målet om jämn könsfördelning.