

## 9 Karriär

Män och kvinnor ska ha samma tillgång till makt och inflytande på alla nivåer i samhället och samhället ska ta tillvara både kvinnors och mäns kompetens. Det är en grundläggande fråga om demokrati och rättvisa.

I tidigare kapitel har vi behandlat den horisontella segregeringen på arbetsmarknaden. I detta avsnitt riktar vi i stället fokus mot den *vertikala segregeringen*, det vill säga det faktum att könsfördelningen på olika ansvarsnivåer och befattningar skiljer sig åt på ett systematiskt sätt.

Inom vissa centrala områden råder redan en jämn könsfördelning på positioner som medför makt och inflytande. Sveriges regeringar har haft jämn könsfördelning de senaste tjugo åren. Fördelningen mellan kvinnor och män i riksdagen är också jämn, även om andelen män har ökat de senaste två valen. I statliga företag liksom inom statliga myndigheter ökar andelen kvinnliga chefer. Sverige har dock aldrig haft en kvinnlig statsminister och det är fler män än kvinnor som har icke direktvalda politiska makt-positioner.<sup>1</sup>

Även inom det privata näringslivet går utvecklingen mot en jämnare fördelning av inflytande mellan kvinnor och män, men på de ledande positionerna kvarstår fortfarande stora obalanser mellan könen. Det är också tydligt att andelen kvinnor minskar högre upp i makthierarkierna.

---

<sup>1</sup> Bergqvist (2014).

## 9.1 Kvinnor och män i chefsposition

Fortfarande råder ojämställdhet på toppen. Fördelningen av kvinnor och män på olika positioner inom sektorer och yrken är ojäm. Kvinnor återfinns systematiskt på lägre befattningsnivåer än män inom alla sektorer. Könsfördelningen är särskilt ojäm när det gäller toppbefattningar som vd-poster och representation i styrelser och ledningsgrupper.

Fördelningen av kvinnor och män på chefspositioner följer tydligt den yrkessegregering som råder på arbetsmarknaden i stort. Män innehar i högre grad chefsbefattningar som är kopplade till ansvar för hur verksamheten ska styras, medan kvinnor oftare har chefspositioner inom stödjande funktioner. Män tycks också i genomsnitt ha högre lön än kvinnor oavsett typ av chefsbefattning. Skillnaderna mellan könen har minskat över tid, men stora skillnader kvarstår fortfarande.

Sett till antalet personer som befinner sig på chefsnivå är den vertikala segregeringen ett problem som berör en relativt liten del av arbetsmarknaden. De flesta som befinner sig på arbetsmarknaden är inte chefer.<sup>2</sup> Det finns trots det goda skäl att uppmärksamma frågan. Chefskap ger tillgång till makt och resurser. Det handlar således om vilka som har möjlighet att påverka villkoren både för sig själva och för alla andra som befinner sig i arbetslivet. En jämnare fördelning på toppen har därför både ett reellt och symboliskt värde. Bland annat utmanar kvinnor på ledande befattningar fördomar om kön och ledarskap genom att visa att chefen (eller chefens chef) inte alltid behöver vara en man. Det kan i sin tur på sikt påverka utbildnings- och yrkesval och i förlängningen leda till en mindre segregerad arbetsmarknad och minskade löneskillnader generellt.<sup>3</sup>

Ett annat skäl till att uppmärksamma den vertikala segregeringen är att kvinnor för närvarande utgör en underutnyttjad resurs. Det är kort sagt resursslöseri att inte erbjuda likvärdiga möjligheter för kvinnor och män. Men frågan är viktig också ur ett

---

<sup>2</sup> Inom privat sektor står kvinnliga chefer för 5 procent av de kvinnliga anställda medan de manliga cheferna står för 8 procent av de manliga anställda. Inom offentlig sektor är motsvarande siffror 3 respektive 5 procent, SCB (2013a).

<sup>3</sup> Det finns studier som argumenterar för att den sneda könsfördelningen på chefsposition är en bidragande förklaring till könslönegapet generellt, se t.ex. Bygren & Gähler (2007).

rättviseperspektiv. Fördelningen av inflytande och resurser mellan könen ska gälla alla positioner på arbetsmarknaden, även de där rätten att fatta avgörande beslut är som störst och där löneläget är som högst. En jämn könsfördelning på ledande positioner inom företag, myndigheter, organisationer och inom politiken är därför av centralt värde.

### 9.1.1 Könsfördelningen på chefspositioner

Av det totala antalet chefer i Sverige 2012 var drygt en tredjedel kvinnor. Andelen kvinnliga chefer har ökat tydligt de senaste decennierna, men kvinnor är fortsatt underrepresenterade på chefsnivå inom samtliga sektorer i förhållande till andelen anställda kvinnor totalt inom respektive sektor.<sup>4</sup> Nivån skiljer sig dock åt mellan sektorerna (se tabell 9.1).

Tabell 9.1 Andel anställda kvinnor 2012 och andel kvinnor som chefer 2012

| Sektor            | Andel anställda kvinnor<br>2012 (%) | Andel kvinnliga chefer<br>2012 (%) |
|-------------------|-------------------------------------|------------------------------------|
| Samtliga sektorer | 50                                  | 36                                 |
| Privat            | 39                                  | 29                                 |
| Offentlig         | 72                                  | 65                                 |
| Kommunal          | 77                                  | 67                                 |
| Landsting         | 78                                  | 73                                 |
| Statlig           | 51                                  | 44                                 |

Källa: SCB (2013a).

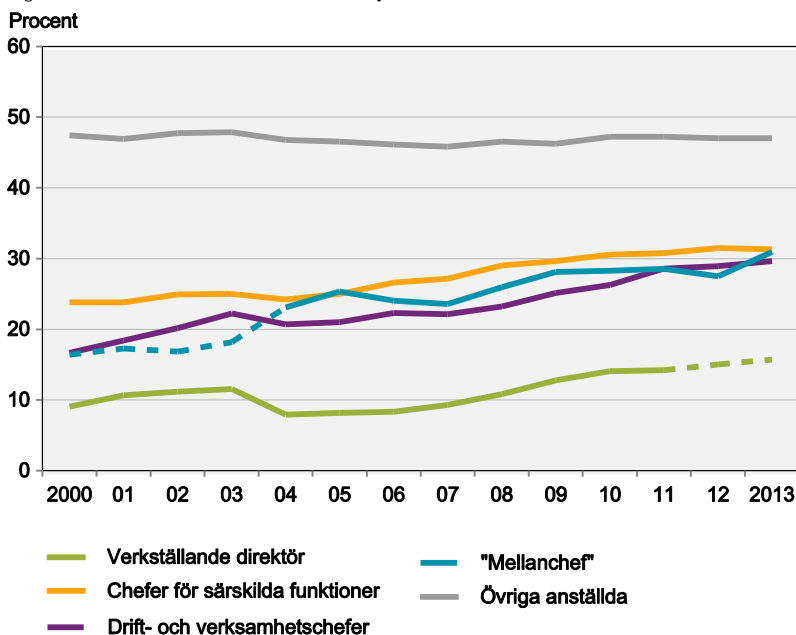
Kvinnor och män i chefsposition återfinns också i hög grad inom olika verksamhetsområden. Kvinnor befinner sig ofta i stabsfunktioner inom ekonomi, personal och information. Den vanligaste chefsbefattningen för kvinnor i mindre företag är ekonomichef och i större företag är den vanligaste befattningen personalchef. Vård, skola och omsorg är de branscher där den kvinnliga chefsandelen är högst. Män dominerar inom verksamheter som konstruktion och

<sup>4</sup> 1995 var 26 procent av alla chefer kvinnor.

teknik, IT och försäljning.<sup>5</sup> Dessa resultat överensstämmer i hög grad med yrkessegregeringen på arbetsmarknaden i stort.

I figur 9.1 redovisas utvecklingen av andelen kvinnor i olika chefskategorier för perioden 2000–2013. Två tydliga förhållanden kan utläsas av figuren. För det första har andelen kvinnliga chefer ökat över tid. Särskilt har andelen mellanchefer och drifts- och verksamhetschefer ökat under perioden. För det andra är kvinnor trots denna trend underrepresenterade på samtliga chefsnivåer i förhållande till andelen anställda totalt. Särskilt tydligt är det på vd-nivå.<sup>6</sup>

Figur 9.1 **Andel kvinnor i olika positioner 2000–2013**



Källa: SCB, Lönestrukturstatistik.

<sup>5</sup> TCO (2013).

<sup>6</sup> Yrkesklassificeringen inom kommuner och landsting gjordes dock om 2008, vilket innebar en kraftig ökning av andelen kvinnliga chefer framförallt inom landstingen. Mellan åren 2007 och 2008 ökade andelen kvinnliga chefer inom landstingen från 54,4 procent till 73,4 procent efter förändringar av yrkesklassificeringen. Andelen kvinnliga chefer inom landstingen var den samma 2008 som 2012.

### 9.1.2 Varför är kvinnor underrepresenterade på chefspositioner?

Det finns ett antal tänkbara förklaringar till varför kvinnor är underrepresenterade på toppositioner inom företag och organisationer och varför det förekommer löneskillnader mellan kvinnor och män i chefspositioner. Forskningen använder i hög grad samma teorier för att förklara detta som för att förklara kvinnors och mäns olika utbildnings- och yrkesval. Studier som fokuserar på individnivå utgår huvudsakligen från skillnader i utbildning, familjeansvar, frivilliga val, hälsa, nätverk och kontakter, riskbenägenhet och diskriminering. Studier som fokuserar på organisationsnivå förklarar skillnaderna bland annat med att förekomsten av homosocialitet och kognitiva bias påverkar bedömningen av kompetens och därmed också rekryteringarna till högre positioner.

Den första typen av förklaringsmodeller diskuteras översiktligt av Bihagen m.fl. (2014). Författarna menar att bristen på kvinnor i topposition till viss del kan ses som en konsekvens av skillnader i mäns och kvinnors familjeansvar, arbetskraftsdeltagande samt utbildnings- och yrkesval.<sup>7</sup>

Kvinnor tar större ansvar för det obetalda arbetet i hushållet när de fått barn. De tar ut merparten av föräldraledigheten och arbetar oftare deltid under åren efter att de fått barn. Kvinnors och mäns vilja och möjligheter att förvärvsarbeta ser därmed ofta olika ut under några år, vilket får konsekvenser för yrkeskarriären.

Att bilda familj är inte nödvändigtvis ett generellt hinder för karriären. Föräldraskap påverkar inte kvinnors chanser att uppnå arbetsledande positioner i någon större utsträckning. Däremot förbättrar familjebildning mäns chanser påtagligt. Män med fler barn tycks ha bättre möjligheter att nå topplönepositioner inom företag och organisationer än både män och kvinnor utan barn och kvinnor med fler barn.<sup>8</sup> Fenomenet kan beskrivas som att män får en faderskapspremie som förbättrar deras karriärmöjligheter.<sup>9</sup> Män i fyrtioårsåldern med två barn har till exempel visat sig ha en topplöneposition i dubbelt så hög utsträckning som män utan barn. Även kvinnor i fyrtioårsåldern med två barn tycks ha något bättre möj-

---

<sup>7</sup> Bihagen, Nermo, & Stern (2014).

<sup>8</sup> Bygren & Gähler (2007).

<sup>9</sup> Ibid.

ligheter att nå en topposition än både kvinnor och män i samma ålder utan barn, men skillnaden är betydligt mindre. Familjebildning tycks alltså på lite längre sikt vara gynnsamt för karriärutvecklingen både för kvinnor och män, även om fäder gynnas betydligt mer än mödrar.<sup>10</sup> Möjligen skulle man i sammanhanget kunna tala om att det, parallellt med faderskapspremien, också existerar ett slags heteronormativitetspremie för män och kvinnor i karriären.

Andra förklaringar till könsskillnader på chefsnivå kan vara att kvinnor och män gör olika utbildnings- och yrkesval. Kvinnor väljer i högre grad utbildningar som leder till yrken inom kvinno-dominerade områden inom offentlig sektor, som vård och omsorg, sjukvård, undervisning och socialt arbete. Där är lönenivån lägre, lönestrukturen betydligt mer sammanpressad och karriärmöjligheterna färre. Män väljer oftare utbildningar som leder till arbeten i mansdominerade yrken i det privata näringslivet. För män innebär det betydligt fler möjligheter att göra karriär eftersom arbetsledande befattningar är betydligt vanligare i mansdominerade yrken.<sup>11</sup>

Avgörande för att män och kvinnor ska kunna göra en framgångsrik karriär på lika villkor är också att män och kvinnor har samma möjligheter när de söker ett nytt arbete, det vill säga att det inte förekommer könsdiskriminering i samband med tillsättandet av chefsbefattningar. Det finns inget entydigt forskningsstöd för att kvinnor i allmänhet missgynnas i samband med rekrytering.<sup>12</sup> Däremot föreligger ett antal studier som pekar på att kvinnors och mäns karriärmöjligheter skiljer sig åt.

En förklaring till varför män är i majoritet på ledande befattningar i arbetslivet är att män tenderar att umgås med och orientera sig mot andra män – de är *homosociala*. Homosocialitet innebär enkelt uttryckt att välja det välbekanta. Kön, men också likartad bakgrund och ekonomisk situation är viktiga komponenter i den homosociala interaktionen.<sup>13</sup>

Att arbeta och umgås i grupper av människor som delar ens bakgrund, värderingar och intressen underlättar vardagen och ger stöd

---

<sup>10</sup> Bihagen m.fl. (2014).

<sup>11</sup> Ibid.

<sup>12</sup> Åslund(2014).

<sup>13</sup> Kanter (1977/1993).

och bekräftelse. För chefer, som i många avseenden befinner sig på krävande och utsatta positioner, kan det ge trygghet och förutsägbarhet samt underlätta beslutsfattandet. Förekomsten av homosocialitet vid chefsrekryteringar kan förstås bland annat mot bakgrund av detta.<sup>14</sup> Samtidigt innebär den manliga homosocialiteten en risk för att både kvinnor och sådana män som inte passar in i gruppen utestängs. Därmed konserveras också rådande maktstrukturer.

För att överhuvudtaget komma i fråga som kandidat för en chefskarriär handlar det om att identifieras som "rätt" av dem som redan befinner sig i ledande position. Eftersom en viss typ av maskulinitet fortfarande utgör normen för chefskap, riskerar kvinnliga kandidater att ses som annorlunda och därmed potentiellt bristfälliga. Följden kan bli att kvinnor som inte stämmer med chefsidealet utesluts från rekryteringsprocesserna. Denna struktur drabbar dock inte enbart kvinnor. De män som väljs bör ha rätt social bakgrund, utbildning, etnicitet, sexualitet och ålder. Den aktiva inkluderingen av en särskild typ av män innebär samtidigt en exkludering av kvinnor och män som inte överensstämmer med chefsidealet. Detta bidrar sannolikt till den skeva könsbalansen på de högsta chefspositionerna.<sup>15</sup>

Begreppet homosocialitet har främst använts för att beteckna mäns samkönade interaktion. Även kvinnor är emellertid i viss utsträckning homosociala, men tenderar fortfarande att vara mer *heterosociala*. Det förklaras till stor del av arbetslivets vertikala segregation. Så länge män har mer makt än kvinnor i arbetslivet kommer kvinnor att behöva orientera sig mot män för att uppnå inflytande och förändring.<sup>16</sup>

För att beskriva avsaknaden av kvinnor på ledande positioner i arbetsorganisationer har ett antal metaforer använts. Den mest spridda är sannolikt *glastaket* som använts för att beskriva den osynliga barriär i en organisations hierarki som det är svårt för kvinnor att bryta igenom. Glastaket tycks i många organisationer ligga över mellanchefsnivån. Oavsett hur det ser ut med fördel-

---

<sup>14</sup> Lindgren (1999).

<sup>15</sup> Wahl m.fl. (2014). Författarna har studerat rekryteringsprocessen till höga chefsposter samt attityder till kvinnor på höga positioner genom intervjuer med konsulter, chefer på olika nivåer och styrelseordföranden i företag och organisationer.

<sup>16</sup> Holgersson (2006).

ningen mellan kvinnor och män i organisationen i stort, och även om det finns förhållandevis många kvinnliga mellanchefer, innehas de högsta ledningspositionerna fortfarande i högre grad av män än kvinnor.<sup>17</sup>

För män som är i minoritet på kvinnodominerade arbetsplatser är förhållandet ofta det omvända. De avancerar ofta snabbt antingen till specialister/expertter eller till ledningsfunktioner. Fenomenet har beskrivits som att de åker *glashiss*. Ett osynligt tak tycks alltså bromsa kvinnors karriär, medan en osynlig hiss lyfter männen till högre befattningar.<sup>18</sup> Ibland talar man i stället för glastak om *klibbiga golv*.<sup>19</sup> Båda metaforerna illustrerar att kvinnor har svårare än män att avancera, men leder tankarna om varför åt olika håll. Glastaket indikerar att kvinnor som försöker göra karriär förr eller senare slår i taket och stoppas, det klibbiga golvet indikerar att kvinnorna aldrig riktigt kommer loss från de lägre nivåerna och kan börja avancera. En annan metafor som ibland används för att förklara avsaknaden av kvinnor på ledande befattningar är *det läckande röret*. Eftersom en högre andel män än kvinnor lyckas göra karriär beskrivs kvinnorna ”läcka ut” någonstans på vägen. Ibland beskrivs läckorna som *svarta hål* som kvinnor sugts in och försvinner i någonstans på vägen mot toppjobben.<sup>20</sup>

Metaforerna ger målande bilder av de fenomen de illustrerar. Samtidigt är det viktigt att komma ihåg att metaforer kan beskriva och symbolisera olika förhållanden, men de förklarar inte varför något är på ett visst sätt. Glastaket är, till exempel, inget riktigt fysiskt tak som finns ute i på arbetsplatserna, utan ett resultat av människors interaktion och beslutsfattande i organisationen.

## 9.2 Karriärvägar i kvinnodominerade yrken

Ovan har vi diskuterat fördelningen av kvinnor och män i chefsposition och möjliga förklaringar till varför kvinnor i lägre grad än män är representerade på chefsnivå. Utöver ovan diskuterade förklaringsmodeller är det dessutom en grundläggande förutsättning

---

<sup>17</sup> Due Billing (2006).

<sup>18</sup> Se t.ex. Due Billing (2006).

<sup>19</sup> Se t.ex. Olofsdotter Stensöta (2010).

<sup>20</sup> Dahlerup (2010); Silander (2010).



att det existerar karriärvägar. Att kvinnor ska kunna göra karriär på samma villkor som män är inte enbart en rättvisefråga. Möjligheten att ha en god utveckling av såväl lön som arbetsuppgifter är viktiga beståndsdelar i att skapa drivkrafter för arbete. Detta torde vara särskilt viktigt för kvinnor, eftersom kvinnor i regel har betydligt längre förvärvsavbrott i samband med familjebildning, i högre grad arbetar deltid och i genomsnitt går i pension vid lägre ålder. Kort sagt, om kvinnor ska vara motiverade att arbeta heltid, kunna tjäna bra och göra karriär måste det också finnas tillgängliga karriärvägar. Inom flera av de till antalet största kvinnodominerade yrkesgrupperna är den generella lönenivån emellertid låg, lönespridningen liten och karriärmöjligheterna inom yrket få.

Ett generellt mönster är att arbetsledande befattningar är vanligare i mansdominerade än kvinnodominerade yrken.<sup>21</sup> Många kvinnodominerade arbetsplatser kännetecknas av platta organisationer och stora personalgrupper. Speciellt vanligt är det inom vård-, omsorgs- och utbildningsverksamhet.<sup>22</sup> Det betyder i praktiken att antalet anställda som varje chef ansvarar för skiljer sig väsentligt åt mellan mans- och kvinnodominerade arbetsplatser. När Arbetsmiljöverket inspekterade arbetsmiljön och villkoren i kommunal hemtjänst och teknisk förvaltning framkom att 65 procent av cheferna i teknisk förvaltning (varav en majoritet var män) hade ansvar för färre än 20 underställda. Det gällde bara 4 procent av cheferna i hemtjänsten (varav en majoritet var kvinnor). Inom hemtjänsten hade i stället 73 procent av cheferna ansvar för fler än trettio medarbetare, något som gällde 10 procent av cheferna i teknisk förvaltning.<sup>23</sup> Förutom att det större antalet underställda påverkar arbetsbördan och den psykosociala arbetsmiljön för såväl chefer som anställda, visar detta exempel också att karriärvägarna är få inom några av de största kvinnodominerade yrkesområdena.

Det betyder också att kvinnor i lägre utsträckning än män har möjlighet att skaffa sig erfarenhet av arbetsledning på lägre nivåer, vilket i förlängningen kan leda till sämre möjligheter att nå även högre chefspositioner, eftersom tidigare erfarenhet av chefsarbete ofta är en förutsättning för att få tillgång till högre chefsposter.

---

<sup>21</sup> Bihagen m.fl. (2014).

<sup>22</sup> Regnö (2013).

<sup>23</sup> Arbetsmiljöverket (2014d). Liknande resultat framkommer också i Forsberg Kankkunen (2009).

Mansdominerade yrken tycks således ha både bättre befordringsmöjligheter och större tillgång till ledande befattningar.

I kapitel åtta exemplifierade vi ovanstående resonemang genom att visa löneprofilen för olika åldrar i några stora yrkesgrupper inom kvinnodominerad offentlig verksamhet och mansdominerad privat verksamhet. Ett grundläggande drag är att den genomsnittliga löneutvecklingen inom många yrken är svag. Skillnaden mellan ingångslön och den lön som anställda som närmar sig pension har är mycket liten. Karriärvägarna i termer av genomsnittlig löneutvecklingen är således begränsade. En alternativ tolkning är att möjligheterna att få mer ansvarskrävande arbetsuppgifter och därigenom högre lön är få. De flata löneprofilerna inom många stora kvinnodominerade yrken skulle också kunna tolkas som att de som får en högre position inom yrket endast får marginellt högre lön, trots ett ökat ansvar.

Även om de exempel som presenterats i kapitel åtta inte ger en fullständig bild av möjligheterna att göra karriär inom kvinnodominerade offentliga yrken ger de en signal om att många anställda, både kvinnor och män, i offentlig sektor har relativt små möjligheter till en god karriärutveckling. Det finns således anledning för arbetsmarknadens parter att tillsammans vidare kartlägga och diskutera möjliga karriärvägar och den lön som dessa ger.

### 9.2.1 Kvinnors och mäns företagande och karriärvägar

Ungefär 10 procent av alla sysselsatta är företagare.<sup>24</sup> Som visats i kapitel sex är företagandet är tydligt könsmärkt. Fler män än kvinnor är egenföretagare och den yrkessegregering som råder på arbetsmarknaden i stort avspeglas också inom företagandet. Kvinnors andel av företagandet har dock ökat över tid. En delförklaring är den pågående branschförskjutningen, där andelen företag inom tillverkning minskar i förhållande till tjänste- och serviceföretag och företag inom vård och omsorg, där kvinnor i högre grad är verkamma.

Det finns både skillnader och likheter i kvinnors och mäns företagande. Företag som drivs av kvinnor har i genomsnitt färre

---

<sup>24</sup> SCB, AKU.

anställda och lägre omsättning än företag som drivs av män. De återfinns dessutom ofta inom kvinno-specifika yrkesområden och är verksamma inom en lokal arbetsmarknad.<sup>25</sup> En central fråga i sammanhanget är därför om kvinnor och män bedriver företag på olika sätt. Det skulle kunna ses som ett uttryck för att det finns skillnader i karriärmöjligheter och karriärvillkor mellan företagande kvinnor och män.

Företagande kvinnor och män i samma branscher tenderar dock att bete sig mycket lika. Det finns inte heller några generella skillnader i företagande kvinnors och mäns tillväxtvilja eller innovativitet. Det är exempelvis en lika vanlig ambition bland kvinnor som bland män att företaget ska växa, både i termer av omsättning och i antal anställda. De skillnader som finns mellan mäns och kvinnors företagande beror alltså främst på att kvinnor och män ofta är verksamma inom olika branscher.<sup>26</sup>

### 9.3 Könsfördelningen i styrelser och ledningar

Om fokus skiftas från allmän chefsnivå till toppositioner i företag och organisationer framträder ett tydligt mönster: ju högre befattningar, desto färre kvinnor. Kvinnors underrepresentation blir ännu tydligare på de högsta chefspositionerna, i ledningsgrupper och i bolagsstyrelser.

Kvinnor utgör hälften av alla anställda på arbetsmarknaden, men endast en dryg tredjedel av alla chefer är kvinnor. Ungefär tre av fyra i samtliga ledningsgrupper och bolagsstyrelser är män. Cirka 86 procent av alla styrelseordföranden är män. Samma könsfördelning gäller även på vd-posten.<sup>27</sup> I de större börsnoterade bolagen är 95 procent av samtliga styrelseordföranden och verkställande direktörer män (se figur 9.2 och 9.3).<sup>28</sup>

---

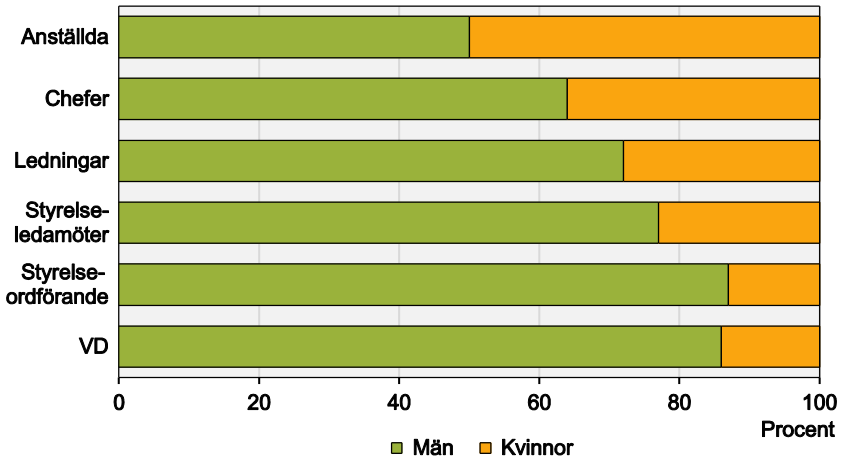
<sup>25</sup> Holmquist & Sundin (2014).

<sup>26</sup> Ibid.

<sup>27</sup> I samtliga företagsledningar återfinns 28 procent kvinnor, i styrelserna är siffran 23 procent. I aktiebolag är andelen kvinnliga styrelseordföranden 13 procent och andelen som innehar vd-posten 14 procent.

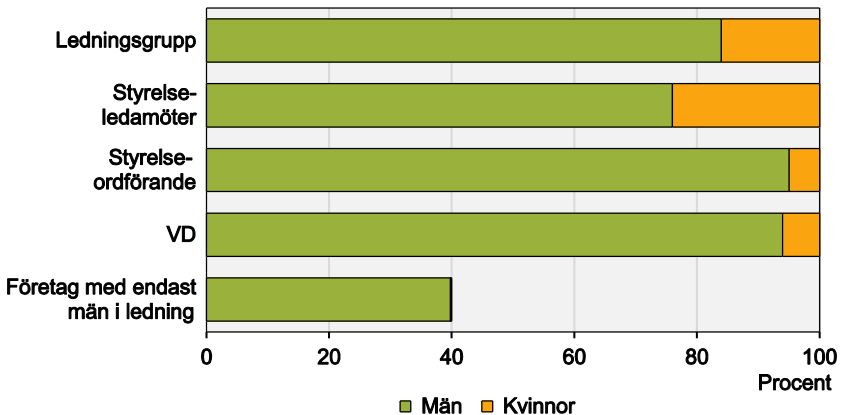
<sup>28</sup> SCB (2014a).

Figur 9.2 Andel kvinnor och män bland samtliga anställda och i ledande befattningar inom samtliga företag, 2013



Källa: SCB (2013a) samt SCB (2014a).

Figur 9.3 Andel män och kvinnor i börsnoterade företag, 2013



Källa: SCB (2013a), SCB (2014a) samt TCO (2013).

Även i statligt hel- och delägda företag är könsfördelningen på vissa ledande positioner ojämn. Särskilt tydligt är det på vd-nivå. Andelen kvinnor på vd-position och som styrelseordförande har dock ökat avsevärt under det senaste decenniet och andelen kvinnor i styrelserna år 2013 ligger inom jämställdhetsintervallet (se tabell 9.2).

Tabell 9.2 Styrelser och ledning i statligt hel- och delägda företag, 2002 och 2013

|                        | 2002    |     | 2013    |     |
|------------------------|---------|-----|---------|-----|
|                        | Kvinnor | Män | Kvinnor | Män |
| Styrelseordförande     | 13      | 87  | 37      | 63  |
| Verkställande direktör | 12      | 88  | 29      | 71  |
| Styrelseledamöter      | 37      | 63  | 47      | 53  |

Källa: SCB (2014a).

I de kommunal- och landstingsägda bolagen är könsbalansen sämre än i de statligt ägda. År 2012 var 28 procent av ledamöterna i kommunala bolag och drygt 41 procent av ledamöterna i landstingsägda bolag kvinnor.<sup>29</sup>

Det finns tydliga skillnader mellan olika branscher. Mönstret överensstämmer (med några undantag) med könsfördelningen i yrken på arbetsmarknaden i stort. Vård och omsorg och sociala tjänster har en hög andel kvinnor i ledningar och styrelser, medan till exempel byggverksamhet är en bransch med stor mansdominans såväl bland de anställda som i styrelser och ledningar.

Kvinnors representation i styrelser är också betydligt högre i stora företag än i mellanstora företag.<sup>30</sup> Det beror inte på att stora företag generellt har fler kvinnliga anställda än något mindre företag. I stället skulle det kunna bero på att de stora företagen har lättare att rekrytera eftersom de har större ekonomiska resurser. En annan förklaring kan vara att det är viktigare för de riktigt stora företagen att visa utåt att de tar jämställdhet på allvar, eftersom de på grund av sin storlek är mer synliga publikt.<sup>31</sup>

<sup>29</sup> SKL (2013b).

<sup>30</sup> I stora företag (minst 1 500 anställda) utgjorde kvinnor 31 procent av styrelsen, medan motsvarande andel i mellanstora företag (500–1 000 anställda) var 17 procent år 2013, SCB (2013a).

<sup>31</sup> Wahl m.fl. (2014).

### 9.3.1 Utvecklingen mot en jämnare könsfördelning i näringslivet

Den skeva könsammansättningen i företagsstyrelser och ledningsgrupper är en mycket omdebatterad fråga. Det som främst diskuteras är i vilken mån näringslivet på egen hand förmår förändra den skeva könsfördelningen i företagsledningar och styrelser och i vilken mån det krävs statliga interventioner i form av exempelvis kvoteringslagstiftning för att uppnå jämnare könsbalans.

Flera undersökningar visar att andelen kvinnor i både styrelserna och företagets ledningar överlag har ökat.<sup>32</sup> Utvecklingen går dock förhållandevis långsamt och män dominerar fortfarande klart (se figur 9.4).<sup>33</sup> Ökningen av andelen kvinnor i privata företags ledningsgrupper och styrelser kan delvis förklaras av privatiseringen av offentlig verksamhet. Detta är särskilt tydligt i branscher inom vård, omsorg och sociala tjänster. Där är andelen kvinnor i styrelser och ledningsgrupper betydligt högre än genomsnittet i privat näringsliv.<sup>34</sup>

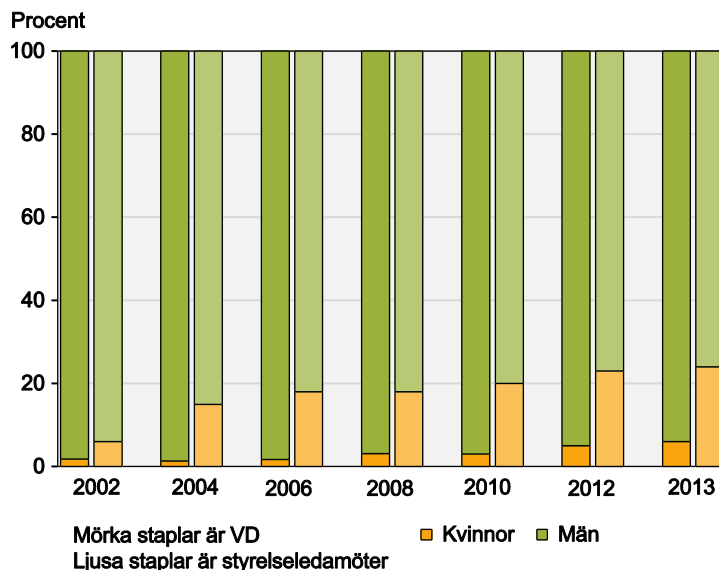
---

<sup>32</sup> Andelen kvinnor i ledningarna i samtliga företag har ökat från 17 till 28 procent medan andelen kvinnor i börsnoterade bolags styrelser har ökat från 6 procent till 24 procent under perioden 2002–2013. Andelen mansdominerade styrelser har minskat från 87 till 72 procent under samma period medan andelen företag med endast män i sina ledningar minskade från 31 till 13 procent.

<sup>33</sup> SCB (2013a), samt SCB (2014a).

<sup>34</sup> Wahl m.fl.(2014).

Figur 9.4 Andel kvinnor i styrelsen samt som vd i börsnoterade företag, 2002–2013



Källa: SCB (2014a).

Från politiskt håll har det aviserats att en lag om kvotering kan komma att läggas fram år 2016 om inte könsbalansen i börsbolagens styrelser förbättrats avsevärt innan dess. Redan nu finns dock en kod för bolagsstyrning som börsbolagen har att förhålla sig till. Av koden framgår att ”en jämn könsfördelning i de börsnoterade bolagens styrelser ska eftersträvas”.<sup>35</sup> Koden tillämpas av de flesta svenska börsnoterade bolag. Det övergripande syftet är att förbättra bolagsstyrningen genom självreglering och därigenom stärka näringslivets effektivitet och konkurrenskraft. Även om koden primärt är avsedd för börsnoterade företag fanns det vid införandet också en tanke om att den skulle tjäna som förebild även för andra kategorier av företag. Koden är därmed potentiellt viktig även i ett större sammanhang. Bolagskoden är dock inte bindande för företagen såtillvida att samtliga regler alltid måste följas.

Principen är i stället ”följa eller förklara”, vilket i praktiken innebär att avsteg från reglerna tillåts men måste motiveras med

<sup>35</sup> Svensk kod för bolagsstyrning.

sakliga skäl.<sup>36</sup> Koden är därför särskilt intressant att studera i frågan om könskvotering till bolagsstyrelser relativt självreglering inom näringslivet.

Sedan koden infördes 2005 har andelen kvinnor i börsnoterade bolagsstyrelser ökat, men tio år efter kodens införande är andelen kvinnor i bolagens styrelser fortfarande långt ifrån jämn. Under 2000-talet var dessutom ökningen av andelen kvinnor i styrelserna som störst under perioden innan bolagskoden infördes.<sup>37</sup> Vidare hade endast ett av tio börsbolag 2013 en könsfördelning inom jämställdhetsintervallet.<sup>38</sup> En möjlig tolkning av dessa siffror är att instruktionen i bolagskoden är av mindre betydelse för utfallet i praktiken. Antingen för att detta mål inte prioriteras eller för att bolagen helt enkelt misslyckats med sina rekryteringar i detta avseende. Sedan januari 2015 har dock bolagskoden förtydligats. Bolagens valberedningar ska nu särskilt beakta kravet på mångsidighet och bredd i styrelsen samt eftersträva en jämn könsbalans. Det återstår att se om detta tillägg i bolagskoden får någon betydelse i praktiken.

### 9.3.2 Valberedningarnas betydelse

Möjligheten att nå en jämn könsbalans i börsbolagens styrelser kan också påverkas av hur könssammansättningen ser ut bland dem som nominerar nya kandidater till styrelseuppdrag, det vill säga bolagens valberedningar.<sup>39</sup> Av börsbolagen hade alla utom 12 en valberedning år 2012. Inom de flesta svenska börsbolag är det således sannolikt en förutsättning för att komma ifråga för en styrelsepost att vara känd av valberedningen. Totalt innehas ungefär 87 procent av valberedningarnas platser av män och omkring 60 procent av alla börsnoterade bolag har en valberedning enbart bestående av män.<sup>40</sup>

---

<sup>36</sup> Ibid.

<sup>37</sup> Mellan åren 2002 och 2004 ökade andelen kvinnor i styrelsen för börsnoterade bolag från 6 till 15 procent. Under perioden 2006–2013, då bolagskoden var införd, har andel kvinnor ökat från 18 till 24 procent, SCB (2014a).

<sup>38</sup> Antal bolag med jämn könsfördelning var 26 av 252 år 2013. Allbright (2012).

<sup>39</sup> En styrelse till ett börsnoterat bolag väljs vanligen av bolagsstämman. Kandidater för styrelseuppdrag föreslås i regel av en valberedning kopplad till bolaget. Valberedningens utformning och uppdrag är reglerad i Svensk kod för bolagsstyrning.

<sup>40</sup> Allbright (2012).



Det finns därmed en risk att kön blir en indirekt förutsättning för att nomineras som kandidat till ett styrelseuppdrag.

Förutom den risk för homosocialt beteende som den tydliga mansdominansen i valberedningarna medför, finns det också risk att nomineringarna styrs av det som inom forskning brukar kallas *kognitiva bias*.<sup>41</sup> På samma sätt som människor tenderar att tycka om människor som liknar dem själva, finns också en tendens att gilla det man begriper. Det påverkar bedömningen av kompetens, eftersom de som har till uppgift att göra bedömningen tenderar att prioritera meriter som de lätt kan relatera till, till exempel utbildningar de själva har direkt eller indirekt erfarenhet av. Likheter och igenkänning är alltså centrala komponenter både för homosocialitet och kognitiva bias, och kön är en grundläggande igenkänningsfaktor.<sup>42</sup> Om valberedningarna till övervägande del utgörs av män finns därmed en risk att de som valberedningarna nominerar i stor utsträckning också kommer att vara män med meriter som liknar deras egna. Ett sätt att på sikt öka den kvinnliga representationen i bolagens styrelser kan därmed vara att försöka öka andelen kvinnor i valberedningarna.

Det finns i Sverige en lång tradition av insatser för att öka andelen kvinnor på ledande positioner t.ex. genom olika former av ledarskapsutbildning, mentorskap och coachning samt för att bredda kvinnors kontaktnät.<sup>43</sup> Ett problem är att många utbildningsinsatser har utgått från antagandet att den skeva könsfördelning på toppen orsakas av brist på, eller brister hos, kvinnor. Ansvar för den skeva könsfördelningen läggs därmed på kvinnor. Den skeva könsfördelningen måste dock ändras av dem som rekryterar personer till ledande befattningar. De män (och kvinnor) som har möjlighet att rekrytera kvinnor måste också göra det, och borde i högre grad vara målgrupp för utbildningar och förändringsarbetet.<sup>44</sup>

---

<sup>41</sup> På svenska pratar man ibland i stället om vetenskaplig närhet eller kognitiv närhet.

<sup>42</sup> Se t.ex. Sandström, Wold, & Jordansson (2010); Eltebo, Jacobsson & Kaby (2014) och Tillväxtverket (2015a).

<sup>43</sup> Se kap. 10 för en diskussion om detta och om för- och nackdelar med andra typer av åtgärder.

<sup>44</sup> Holgersson (2014) samt Regnö (2014).

### 9.3.3 Behövs kvotering?

Kvinnor är underrepresenterade i styrelser och ledningsgrupper och flera studier pekar på att utvecklingen mot en jämnare könsbalans går förhållandevis långsamt. I den allmänna debatten pågår också en diskussion om detta förhållande kommer att lösa sig av sig själv, eller huruvida det behövs kvoteringslagstiftning för att påskynda utvecklingen mot en jämnare könsfördelning i bolagens styrelser.<sup>45</sup>

Argumenten för och emot kvotering tar utgångspunkt i vad som är möjligt både givet rådande lagstiftning och utifrån allmänna uppfattningar. Argument mot att införa kvoteringslagstiftning med rättsligt utgångspunkt är för det första att företagen själva ska ha rätt att avgöra vem som ska sitta i styrelsen. Ett kvoteringskrav skulle begränsa företagets frihet att välja styrelse och därmed innebära en inskränkning av äganderätten.<sup>46</sup> För det andra skulle kvotering i sig kunna vara diskriminerande eftersom hinder ställs upp mot rekrytering av individer tillhörande det kön som råkar vara överrepresenterat. Kvotering skulle därmed kunna vara otillåtet utifrån diskrimineringslagstiftningen.<sup>47</sup>

TVå sätt att argumentera mot kvotering är vanliga. För det första ställs kvotering i motsats till kompetens. Vid rekrytering av nya styrelsemedlemmar ska man utgå från individens kvalifikationer, och kön är därför en irrelevant faktor. Principiellt är det en högst rimlig ståndpunkt. Uppfattningen bygger dock på en föreställning om att det befintliga sättet att rekrytera är det mest effektiva för att hitta rätt kompetens. Kompetens är inte heller ett objektiva begrepp, utan riskerar att värderas olika beroende på rekryterarens bakgrund och uppfattning om vad som är betydelsefullt i det enskilda fallet. Ett exempel på det är att män på ledande position oftare väljer män i samband med rekrytering, även om de har en uttalad uppfattning att kvinnor är tillräckligt kompetenta.<sup>48</sup> Kvinnors underrepresentation i

<sup>45</sup> Förslag om könskvotering till bolagsstyrelser är inte nytt. De rättsliga förutsättningarna har bland annat utretts i DS 2006:11.

<sup>46</sup> I DS 2006:11 menar utredaren att ett krav om en viss könsfördelning i styrelser inte skulle stå i strid med rådande lagstiftning med hänvisning till regeringsformen, Europakonventionen och näringsfriheten.

<sup>47</sup> I DS 2006:11 menar utredaren att styrelseuppdrag ska betraktas som förtroendeuppdrag och därmed är de regler som utgår från arbetsrättsliga förhållanden inte tillämpbara i detta fall.

<sup>48</sup> Regnö (2014).

ledningarna och styrelserna kan också ses som ett tecken på att kvinnors kompetens förbises. Även om de som nominerar nya styrelsemedlemmar intar ståndpunkten att kompetens är det enda som ska vara av betydelse i samband med rekrytering, tenderar det att inte alltid bli fallet i praktiken.<sup>49</sup> De facto är antalet personer som sitter i bolagens styrelser mycket litet: det finns med all sannolikhet en rekryteringsbas av tillräckligt kvalificerade kvinnor som skulle kunna ta plats i bolagens styrelser. Kvotering skulle utifrån det perspektivet i stället kunna ses som ett sätt att säkerställa kompetens i styrelsen.<sup>50</sup>

Ett annat vanligt förekommande argument om kvotering är att fokus är felriktat: det är viktigare att förändra könsfördelningen i den operativa ledningen. Det är alltså i företagsledningarna som förändringen borde ske, snarare än i styrelserna. Styrelsen har dock en direkt inverkan på könsfördelningen i ledningen genom att den kan välja att tillsätta en man eller kvinna som vd.<sup>51</sup> Det är inte heller osannolikt att en högre andel kvinnliga styrelseledamöter samt vd:s kön påverkar sammansättningen även i den högsta ledningen.

### 9.3.4 Vad betyder fler kvinnor i bolagsstyrelserna?

Flera länder har infört eller fattat beslut om att införa lagstadgade krav om kvotering av underrepresenterat kön till bolagsstyrelser. I Norge instiftades en lag om könskvotering till bolagsstyrelser år 2008: börsbolagsstyrelser i alla norska publika aktiebolag ska bestå av minst 40 procent av vardera könet. Island har instiftat en lag enligt samma princip. Även Frankrike har fattat beslut om att minst 40 procent av styrelseledamöterna i de större bolagen ska vara kvinnor. Kravet ska vara uppfyllt senast år 2017. Liknande kvoteringsregler kommer även att införas i Belgien, Nederländerna, Italien, Spanien och Tyskland.<sup>52</sup>

Det finns ett antal internationella studier som undersökt hur företag påverkas av en ökad andel kvinnliga styrelseledamöter.<sup>53</sup> Flera studier finner ett positivt samband mellan olika lönsamhets-

---

<sup>49</sup> Ibid.

<sup>50</sup> Holgersson (2014) samt Regnö (2014).

<sup>51</sup> Regnö (2014).

<sup>52</sup> [www.ekonomifakta.se/sv/Fakta/Arbetsmarknad/Jamstalldhet/Kvinnor-i-styrelser/](http://www.ekonomifakta.se/sv/Fakta/Arbetsmarknad/Jamstalldhet/Kvinnor-i-styrelser/)

<sup>53</sup> Se Thorburn (2014). Genomgången omfattar resultaten av internationella studier från både frivillig diversifiering av könen i styrelserna och den obligatoriska diversifiering som genomdrivits med hjälp av könskvoteringsreglerna för styrelser i Norge.

mått och andelen kvinnor i styrelsen. Det finns alltså en samvariation mellan lönsamhet och andel kvinnor i styrelsen, men det går inte att säga vad som är orsak och verkan. Det kan vara den högre andelen kvinnor som ökar företagets lönsamhet, men det kan också vara så att lönsamma bolag är mer öppna för att ta in kvinnor i styrelserna. De norska bolagens värde och lönsamhet tycks exempelvis inte ha påverkats av kvoteringsreformen.<sup>54</sup> En viktigt poäng är dock att företagets resultat inte heller påverkats negativt, trots ett tvingande krav om förändringar i styrelsesammansättningen.<sup>55</sup>

Utöver effekter på företagets resultat tycks en ökad kvinnlig representation i styrelserna bidra till mer aktiva styrelsemöten med högre närvarofrekvens för både män och kvinnor, samt en högre noggrannhet i tillsynen av företagsledningarna.

En högre andel kvinnor i bolagsstyrelserna kan också förväntas leda till att styrelseuppdrag sprids över fler personer, vilket varit fallet i Norge.<sup>56</sup>

Det finns inga studier om sambandet mellan kvinnlig representation i bolagsstyrelserna och andelen kvinnor i den högsta företagsledningen som är direkt applicerbara på svenska förhållanden. Internationella studier har dock visat att företag med fler kvinnor i styrelsen i allmänhet har fler kvinnliga toppchefer.<sup>57</sup>

Slutligen visar det norska exemplet att det går betydligt fortare att uppnå jämn könsbalans i bolagsstyrelser via en lagstadgad intervention än om näringslivet på egen hand försöker åstadkomma en jämn könsbalans i bolagsstyrelserna. Införandet av könskvotering till styrelserna i Norge föregicks av en ”frivillig” lag om kvotering. Denna lag fick dock mycket blygsam effekt. I samband med att den nuvarande lagstiftningen infördes uppfylldes kraven närmast momentant då den också innehöll en tydlig sanktion – tvångslikvidation.<sup>58</sup>

---

<sup>54</sup> Thorburn (2014).

<sup>55</sup> Analogin är följande: Om de mest lämpade styrelseledamöterna är män innebär en tvingande förändring av styrelsens sammansättning en försämring för företagen, som i förlängningen kan leda till en minskning av företagets värde. På motsvarande sätt skulle fler kvinnor i styrelsen kunna leda till ökat företagsvärde om kvinnor varit underrepresenterade som en följd av diskriminering.

<sup>56</sup> Den norska reformen lett till att antalet män med många styrelseuppdrag har minskat, utan en motsvarande ökning av kvinnor med många styrelseuppdrag.

<sup>57</sup> Thorburn (2014).

<sup>58</sup> De bolag som inte uppfyllde kraven riskerade tvångslikvidation. Något som dock aldrig inträffade då samtliga börsnoterade företag efterlevde kraven under våren 2008.

För att kvinnor och män ska ha samma makt och möjligheter att påverka samhället måste de också ha samma makt och inflytande i näringslivet. Hur andelen kvinnor på ledande positioner i näringslivet bäst kan ökas är en öppen fråga, men att den behöver öka är tydligt. Homogena ledningsgrupper och styrelser kan visserligen underlätta beslutsfattandet, men utgör ingen garanti för att det är rätt strategiska beslut som fattas. Tvärt om kan det få oönskade konsekvenser i en föränderlig omvärld. Det krävs därför ett medvetet och aktivt arbete både med rekryteringar och med interna företagskulturer för att öka andelen kvinnor på ledande positioner.

## 9.4 Politisk makt

En särskild typ av maktpositioner i arbetslivet innehas av politiskt förtroendevalda. Politiken är det mest könsbalanserade samhällsområdet när det gäller ledande positioner. Regering och riksdag är totalt sett sammansatta av ungefär lika många kvinnor som män. Detsamma gäller EU-representationen. Sedan 1994 har Sveriges riksdag haft en könsfördelning inom jämställdhetsintervallet.<sup>59</sup> Även Sveriges regering har haft en jämn könsbalans sedan 1990-talet.

Även på regional nivå har andelen kvinnor ökat över tid och könsbalansen är i de flesta fall inom jämställdhetsintervallet. Detta förhållande gäller inom kommunfullmäktige och kommunstyrelse liksom i landstingsfullmäktige och landstingsstyrelse. Inom kommunerna är fördelningen dock något mer ojämn än inom landstingen, där könsfördelningen generellt ligger nära 50/50. En tydlig övervikt av män gäller dock på ordförandeposten inom kommunstyrelserna. År 2011 var endast var tredje ordförande kvinna. Ordförandeposten inom landstingsstyrelserna var jämt fördelad mellan könen.<sup>60</sup>

Även på toppositioner inom den offentliga förvaltningen har könsbalansen blivit betydligt jämnare över tid. Mellan åren 2003 och 2014 ökade andelen kvinnliga generaldirektörer för statliga myndigheter från 31 till 42 procent. Andelen kvinnliga rektorer för statliga universitet och högskolor ökade under samma period från

---

<sup>59</sup> Det finns dock stora skillnader i könsfördelning mellan partier. Vänsterpartiet har 60 procent kvinnor bland sina ledamöter, medan kristdemokraterna har 60 procent män. Ojämnast könsfördelning har Sverigedemokraterna med cirka 78 procent män.

<sup>60</sup> SCB, temaområdet jämställdhet.

20 till 58 procent. Av samtliga myndighetschefer var 46 procent kvinnor och 54 procent män år 2014.<sup>61</sup>

På regeringens uppdrag genomfördes 2007 en utredning om könsbalansen på maktpositioner inom olika sektorer av samhället.<sup>62</sup> Utredningens huvudsakliga slutsatser var att den politiska makten fördelas jämställt på riksnivå, men mindre jämställt på lägre nivåer. Utredningen identifierade dock även på riksplanel systematiska skillnader i könsfördelningen av maktpositioner mellan olika politiska nivåer, mellan partier, mellan nivåer inom partierna och i viss mån mellan regioner i landet. På regional och lokal politisk nivå var mansdominansen tydlig.

I viss mån tycks dessa mönster finnas kvar. Könsfördelningen i riksdag och regering är fortsatt jämn, men inom partierna är variationen större. Inom kommunerna är det också fortsatt tydligt att män i högre grad är styrelseordföranden. Utvecklingen mot en jämnare könsfördelning av toppositioner inom regionalpolitiken har dock gått tydligt framåt sedan utredningen genomfördes. Särskilt tydligt är det vad gäller fördelningen av ledamotsposter i kommunernas och landstingens fullmäktige och styrelser, liksom inom delar av den offentliga förvaltningen.<sup>63</sup>

Sammanfattningsvis kan konstateras att makten i och över arbetslivet har blivit jämnare fördelad mellan kvinnor och män. Stora skillnader kvarstår dock, bland annat mellan offentlig och privat sektor. Betydligt färre kvinnor än män återfinns på ledande positioner i det privata näringslivet. Samtidigt är det svårt att göra karriär i de stora kvinnodominerade yrkena i offentlig sektor, eftersom karriärmöjligheterna och antalet chefspositioner där är högst begränsade. Chefskarriärer på lägre nivå inom offentlig verksamhet framstår heller inte som lika attraktiva som en följd av stora personalgrupper och förhållandevis låga chefslöner.

---

<sup>61</sup> SCB (2014a), samt Budgetpropositionen 2015, bilaga till utgiftsområde 2.

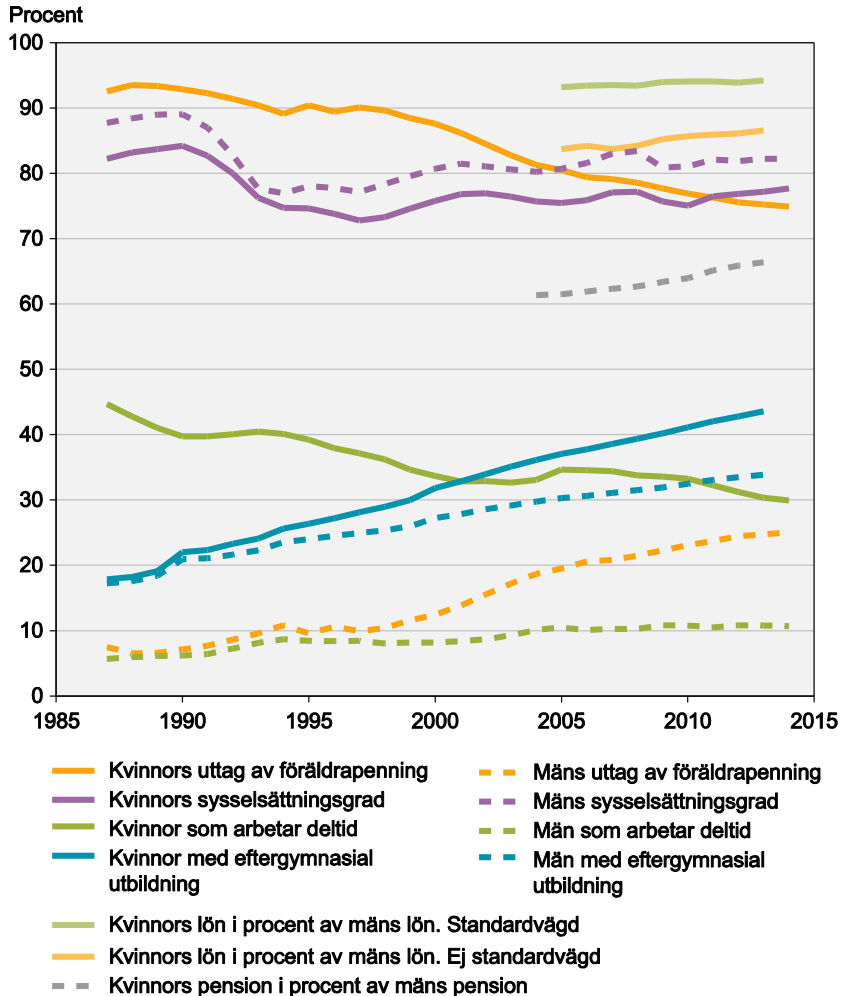
<sup>62</sup> SOU 2007:108, Kön, makt och statistik.

<sup>63</sup> SCB, temaområdet jämställdhet.

## 10 Förändring

Tidigare kapitel har visat att det faktum att arbetslivet inte är jämställt får stora konsekvenser för individen och samhället, men även för de enskilda arbetsplatserna. Trots att det drivits en uttalad politik för jämställdhet åtminstone sedan 1970-talet och trots att oräkneliga satsningar gjorts av staten och arbetsmarknadens parter samt av enskilda företag, organisationer och människor är målet fortfarande inte uppnått. Kvinnor och män har i realiteten inte samma möjligheter till ekonomisk självständighet livet ut, de delar inte jämnt på det obetalda hem- och omsorgsarbetet, och de har inte samma tillgång till ledande positioner i arbetslivet. Arbetsrelaterat hot och våld är dessutom snarare ett ökande än minskande problem. Sammantaget innebär det att kvinnor och män inte har samma makt och möjligheter att forma samhället och sitt eget liv. I figur 10.1 sammanfattas några av de viktigaste indikatorerna på de kvarstående arbetslivsrelaterade skillnaderna mellan kvinnor och män.

Figur 10.1 Indikatorer på bristande jämställdhet



Källa: SCB, egna bearbetningar.

Förändringen mot ett mer jämställt arbetsliv går alltså visserligen åt rätt håll, men på många områden förhållandevis långsamt. Medvetenheten om värdet av jämställda arbetsplatser och organisationer har ökat, men det tycks inte alldeles enkelt att omsätta kunskaper och insikter i praktisk handling. I förhållande till den stora mängd forskning, utredningar, statistik, konkreta åtgärder och goda exempel som existerar på området är kunskapsnivån dessutom



stundtals låg. Det kan tyckas märkligt, men har sina förklaringar. För det första är jämställdhet fortfarande en kontroversiell fråga. Att instämma i att jämställdhet är bra är en sak, men vad jämställdheten egentligen innebär och hur den ska uppnås är en helt annan, avsevärt mer komplex fråga. För det andra handlar mer genomgripande jämställdhetsarbete om att synliggöra och omfördela makt och privilegier i arbetsorganisationer, något som föga förvånande möter såväl aktivt som passivt motstånd. För det tredje handlar jämställdhetsarbete också om attitydförändringar, ibland närmast med inslag av folkbildning. Hur man bäst får människor mottagliga för kunskap, påverkar deras val, eller att får dem att fatta informerade beslut med konsekvenser långt fram i tiden är pedagogiska utmaningar som gränsar till det filosofiska.

## 10.1 Hur kan bristen på jämställdhet förstås?

Jämställdhet är en kunskapsfråga, inte en åsiktsfråga. Förklaringarna till vad den bristande jämställdheten i samhället och arbetslivet beror på varierar dock. Analytiskt går det att urskilja tre typer av förklaringsmodeller. *Individuella förklaringar* till att arbetslivet inte är jämställt utgår från att kvinnor och män har olika preferenser och därför gör olika val. Det kan till exempel handla om att olika intressen och prioriteringar leder till olika utbildnings-, yrkes- och karriärval. Att främja jämställdhet handlar i det här perspektivet främst om att sprida kunskap och information för att människor ska kunna göra informerade, rationella och helst också jämställda val. *Organisatoriska förklaringar* utgår i stället från att det är villkor och omständigheter i arbetsorganisationer som får kvinnor och män att agera på olika sätt. Jämställdhet främjas därför bäst genom att kartlägga, analysera och förändra organisationskulturen och normerna i arbetslivet och på de enskilda arbetsplatserna så att kvinnor och män ges samma möjligheter och villkor. *Strukturella förklaringar* tar sikte på den könsmaktordning som råder i samhället i stort och som även genomsyrar arbetslivet. Om jämställdhet ska uppnås måste samhällets normer, värderingar och strukturer förändras, till exempel genom lagstiftning.

I jämställdhetspolitiken samsas dessa förklaringsmodeller, även om tyngdpunkten har varierat över tid och mellan de politiska par-

tierna. Det är alltså inte så konstigt att det råder en viss diskrepans mellan den stora enigheten om att jämställdhet är en viktig fråga och oenigheten om vad som bör göras. En generell förskjutning har skett från 1970-talets fokus på strukturella förklaringar och lösningar, mot mer av individinriktade åtgärder. Samtidigt rymmer dagens jämställdhetspolitik åtgärder och element som försöker lösa problemen på olika nivåer.

I realiteten samspelar naturligtvis de olika förklaringsmodellerna med varandra, och svaret på varför arbetslivet inte är jämställt utgör en kombination av alla tre. Det betyder i sin tur att det krävs åtgärder på alla nivåer om arbetslivet ska bli jämställt.

## 10.2 Förändringsarbete: motstånd och möjlighet

Att arbeta praktiskt med jämställdhet i arbetsorganisationer är att bedriva förändringsarbete. Det finns en mängd modeller för hur organisationsförändringar kan genomföras och dessutom en omfattande forskning om hur arbetsorganisationer reagerar på förändring. Många organisationsförändringar, även de som inte handlar om jämställdhet, möter till exempel motstånd. Det är heller inte ovanligt att en organisation som genomgår en förändring ändå informellt behåller eller återgår till tidigare arbetsätt, något som beskrivits som *organisatoriska återställare*.<sup>1</sup> Det problemet förstärks sannolikt när det gäller organisationsförändringar med inriktning på ökad jämställdhet, eftersom många av dem fortfarande bedrivs i projektform.

Förändringsarbete är alltså komplext och ofta svårt att genomföra. De som arbetar med att främja jämställdheten i arbetslivet måste dessutom hantera både de allmänna svårigheterna med förändringsarbete, och de föreställningar/fördomar om hur kvinnor och män är och vilka uppgifter de är lämpade att utföra, som råder i den aktuella organisationen.

Jämställdhetsarbete tas emot på olika sätt av olika individer, på olika positioner och i olika organisationer. Både bland män och kvinnor finns ofta en initial ovilja att se och åtgärda ojämsställda förhållanden. En vanlig första reaktion är att ”jämställdhet rör inte

---

<sup>1</sup> Abrahamsson (2009).

oss”, eftersom den egna arbetsplatsen inte upplevs ha några problem med jämställdheten. Det kan följas av exempel på andra arbetsplatser eller avdelningar där man däremot har problem som man verkligen borde ta tag i. En annan vanlig reaktion är att hävda att jämställdhet är en generationsfråga, och att de orättvisor som eventuellt föreligger därför kommer att försvinna inom kort. Ibland finns också föreställningar om att jämställdhet innebär diskriminering av män.<sup>2</sup>

De två första reaktionerna – att jämställdhet antingen inte är något problem i den aktuella organisationen, eller att jämställdheten kommer att ordna sig med tiden eftersom den unga generationen är mer jämställd – utgör ett slags passivt motstånd mot förändringsarbete, eftersom de underkänner problemet och/eller åtgärdernas relevans. De utgår från att arbetsplatsen är bra som den är, eller snart kommer att bli bra av sig själv om man bara låter tiden ha sin gång. Ett exempel på det är den vanliga föreställningen om att kvinnor snart kommer att ta över eftersom de numer har högre utbildning och bättre betyg än män.<sup>3</sup>

Även föreställningen att jämställdhet innebär diskriminering av män bygger på antagandet att arbetsplatsen redan är jämställd. Alla insatser som förändrar nuläget rubbar därmed den rådande jämvikten till männens nackdel. Motståndet mot jämställdhetsarbete tenderar därför att bli mer aktivt; det upplevs som ett reellt hot som kommer att försämra villkoren för männen i organisationen, eller förstöra den goda (ofta ”råa men hjärtliga”) stämningen.

För att engagera personer med dessa föreställningar i jämställdhetsarbetet krävs att man synliggör de skillnader mellan kvinnor och män som föreligger och som man vill förändra. Det handlar om att sätta siffror på löneskillnader och befordringsmöjligheter, men också om att belysa den kultur och de normer som råder på arbetsplatsen. Vilka formella och informella maktstrukturer som finns och vilka fördelar en jämställd organisation medför även för män behöver lyftas fram.<sup>4</sup>

---

<sup>2</sup> Holgersson m.fl. (red.) (2011).

<sup>3</sup> Inom organisations- och genusforskningen kallas tankesättet ”eftersläpningshypotesen” (Dahlerup, 2010). Redan i början av 1900-talet oroade män sig för att kvinnor med hjälp av sina goda betyg skulle konkurrera ut dem från offentliga ämbeten om de gavs möjlighet att söka sig dit på samma villkor som män (SOU 1998:6 s. 113).

<sup>4</sup> Amundsdotter (2010).

Kartläggningar och kunskap är emellertid inga garantier för att motståndet minskar. Då den rådande könsordningen på en arbetsplats synliggörs, synliggörs också hur olika typer av privilegier är fördelade. Det är inte självklart att de som gynnas av den rådande ordningen omedelbart ser fördelarna med att förändra den. Dessutom är det sällan så att alla män i en organisation är privilegierade på alla kvinnors bekostnad. Genom att lyfta fram de kvinnor som har ledande befattningar, hög lön och/eller stort inflytande kan jämställdhetsarbetet framställas som onödigt, missriktat och orättvist.

Motstånd är vanligt förekommande bland såväl yngre som äldre och bland både kvinnor och män. Det baseras ofta på antagandet att kvinnor och män är och bör vara olika. Den rådande ordningen upplevs då som naturlig, funktionell och rationell. Vanliga former av *aktivt motstånd* för att behålla den rådande ordningen är att ifrågasätta och motarbeta jämställdhetsarbetet och de personer som driver frågan. Det kan ske både öppet och dolt, men bygger ändå på att skeptikerna agerar.

Det *passiva motståndet* kan vara svårare att hantera, eftersom det oftast inte uttrycks i tal eller handling, utan i icke-handling. Det kan handla om att strunta i att engagera sig i vissa frågor och projekt, eller att göra exakt det som krävs, men inte mer. *Aktiv okunskap* är också vanligt och innebär att personer medvetet undviker att ta del av kunskap och information om jämställdhetsrelaterade frågor. Konsekvensen av det passiva motståndet blir ofta att inget händer och att ingen förstår varför.

Jämställdhetsarbete möter emellertid inte bara motstånd. Det välkomnas också av många, i många organisationer. Ofta ses det då som ett sätt att ta tillvara kompetens eller öka kvaliteten/kreativiteten/lönsamheten i en organisation. Det kan också ses som ett (välkommet) sätt att omfördela makt.<sup>5</sup> Dessa förhållningssätt accepterar att jämställdhetsarbetet behövs. Däremot rymmer de ibland olika syn på vad det innebär och hur det ska bedrivas.

Att jämställdhet handlar om att ta tillvara kompetens är något de flesta håller med om. Fler typer av kompetenser i en organisation antas också leda till högre kvalitet eller kreativitet, och i de fall det handlar om företag också till ökad lönsamhet. Bristande

---

<sup>5</sup> Holgersson m.fl. (2011).

jämställdhet blir därmed i första hand ett organisatoriskt problem som hanteras genom att inkludera flera. Det finns dock vissa faror med att använda den här typen av ”nyttoargument” för ökad jämställdhet. Om det visar sig att det förväntade resultatet (nyttan) uteblir eller inte går att leda i bevis, kan det tas till intäkt för att även jämställdhetsarbetet är överflödigt eller inadekvat.<sup>6</sup>

I grund och botten är jämställdhet en mänsklig rättighet, helt oberoende av om det är lönsamt eller inte. Pragmatiskt kan dock konstateras att nyttan med nyttoargumentet är större än nackdelarna. Att prata om jämställdhet och mångfald i termer av lönsamhet, eller som att företag och organisationer inte har råd att ignorera/förlora halva talangpoolen, är ett effektivt sätt att få igång jämställdhetsarbete i många arbetsorganisationer. Som framgått i kapitel nio tycks företag med fler kvinnor på höga positioner också vara mer lönsamma än andra, även om det inte går att säga vad som är orsak och verkan.<sup>7</sup>

Jämställdhetsarbete kan också ses som – och är – en möjlighet att synliggöra och omfördela makt och privilegier i en arbetsorganisation. Varje organisationsförändring, stor som liten, är därför också ett tillfälle att analysera hur det står till med jämställdheten i utgångsläget, och hur den skulle kunna förbättras när arbetet ändå omstruktureras.

Forskning om organisationsförändringar i allmänhet och jämställdhetsarbete i synnerhet, visar att ett antal komponenter är centrala för framgångsrikt förändringsarbete. Ett tydligt stöd från ledningen, som också visas i aktiv handling och konkreta mål som mäts och följs upp tycks vara en förutsättning för bestående förändring. Dessutom måste arbete vara välplanerat, välorganiserat och ha tilldelats tillräckliga resurser. Det behöver också integreras i den dagliga verksamheten och inkludera både kvinnor och män. Det krävs alltså ett tydligt mandat, en ledning som lever som den lär, konkreta mål, adekvat kompetens och tillräckliga resurser om det dubbla motståndet (mot förändringar och mot jämställdhet) ska kunna övervinnas.<sup>8</sup>

---

<sup>6</sup> Se t.ex. Thorburn (2014) för en kunskapsöversikt om förhållandet mellan kvinnor i styrelser och lönsamhet.

<sup>7</sup> Ibid.

<sup>8</sup> Roth (2011).

Det förtjänar också att i sammanhanget påpekas att det, alldeles oavsett vad människor tycker, finns lagstadgade krav på att arbeta med jämställdhet i alla arbetsorganisationer. Diskrimineringslagen gäller för alla arbetsgivare och kraven på aktiva åtgärder som lönekartläggningar och handlingsplaner gäller på alla arbetsplatser med 25 eller fler anställda.<sup>9</sup> Jämställdhet är alltså inte ett frivilligt åtagande, som man kan göra lite som man vill med.

### 10.3 Reflektioner kring några vanliga metoder

Det bedrivs ett aktivt jämställdhetsarbete på många fronter i arbetslivet. En del initieras av politiska satsningar, annat av parterna och en stor del av privata företag och organisationer. En utmaning för alla som vill engagera sig i frågan är att välja hur arbetet ska bedrivas. På senare år har kraven på mätbara effekter av insatser ökat. Kännetecken om vilka insatser som fungerar är emellertid fortfarande begränsad och resulterar ofta i en önskan om goda exempel. En rad exempel, både på just goda exempel och på metoder som fungerar, sammanställs därför bland annat på [www.jamstall.nu](http://www.jamstall.nu).<sup>10</sup>

Det finns alltid en risk att goda exempel, om de riktar in sig på enstaka projekt, fort bli daterade då organisationerna fortsätter att förändras och de inblandade personerna går vidare. Det är därför också av intresse att analysera och resonera kring för- och nackdelar med de olika typer av jämställdhetsinsatser som bedrivs. Två typer är särskilt vanliga: kartläggningar och utbildningsinsatser.<sup>11</sup> Till dessa ska läggas det vanligt förekommande arbetet med bredade rekryteringar, som utgör ett tillfälle för förändring på arbetsplatser.

---

<sup>9</sup> För närvarande bereds ett förslag om att sänka siffran till 10 anställda.

<sup>10</sup> Hemsidan är ett samarbete mellan Nationella sekretariatet för genusforskning, Länsstyrelserna, SKL, Svenska ESF-rådet och Vinnova.

<sup>11</sup> Se t.ex. Ramböll (2015).

### 10.3.1 Kartläggning

Olika typer av kartläggningar är en vanlig åtgärd för att främja jämställdhet. De kan ske på samhälls nivå och handlar då om att ta fram statistik som beskriver hur det är ställt med jämställdheten inom ett antal olika områden. Myndigheter, arbetsmarknadens parter och andra organisationer publicerar mer eller mindre regelbundet statistik som bidrar till att kartlägga jämställdheten i samhället. Medlingsinstitutet publicerar till exempel fakta om löneskillnader varje år och SCB ger ut en lathund om jämställdhet vartannat år. All individbaserad offentlig statistik ska dessutom vara könsuppdelad om det inte finns särskilda skäl mot detta.<sup>12</sup> Den här typen av kartläggningar och regelbunden publicering av offentlig statistik inom viktiga områden är oumbärlig för jämställdhetsarbetet. Dels för att fånga hur verkligheten ser ut och förändras, dels för att bra statistik driver på förändringsarbetet.<sup>13</sup>

Även på organisationsnivå är kartläggningar vanligt förekommande och centrala för ett framgångsrikt förändringsarbete. Projekt som syftar till att minska skillnader mellan kvinnor och män inleds ofta med någon form av kartläggning för att få en deskriptiv bild av problemet/problemens art och omfattning. Även i det kontinuerliga jämställdhetsarbetet på arbetsplatser är kartläggningar en frekvent använd metod. Vissa typer av kartläggningar är dessutom obligatoriska. Lönekartläggningar är en sådan obligatorisk åtgärd, aktiebolagslagens krav på att redovisa könsfördelningen bland ledande befattningshavare i årsredovisningarna är en annat.

En utmaning när det gäller kartläggningar är dock att de i stor utsträckning fokuserar på de kvantitativa aspekter av jämställdhet som är lätta att mäta. Att kartlägga organisationskulturer, informella maktstrukturer, trakasserier, attityder och fördomar är svårare, men inte omöjligt.<sup>14</sup> Det är dessutom angeläget att även denna typ av kartläggningar genomförs, eftersom normer och värderingar i organisationskulturen i hög grad påverkar möjligheterna till jämställdhet. Som framgått tidigare är det till exempel ofta resursslöseri att rekrytera personer av underrepresenterat kön till utbildningar och arbetsplatser om man inte samtidigt förändrar organisations-

---

<sup>12</sup> Förordning (2001:100) om den officiella statistiken.

<sup>13</sup> SOU 2007:108.

<sup>14</sup> På [www.jamstall.nu](http://www.jamstall.nu) finns exempel på metoder för detta.

kulturen. Risken är annars att nyrekryteringarna slutar efter en kort tid, eller drabbas av arbetsrelaterad ohälsa.

Kartläggningar räcker inte heller för att öka jämställdheten i arbetslivet. Kartläggningarna beskriver hur något ser ut, visar på förändringsbehov och kan fungera som beslutsunderlag, men bör snarare ses som utgångspunkter för åtgärder än som åtgärder i sig. Kartläggningar kräver dessutom makt- och genusmedvetna analyser för att kunna omsättas i högkvalitativt förändringsarbete.

Ett vanligt sätt att använda kartläggningar är att publicera dem i form av rankingar, listor eller andra typer av jämförelser. Ambitionen är då att med kartläggningens hjälp synliggöra, skapa opinion och driva fram förändring. Det kan ske genom olika varianter av konsumentupplysning (t.ex. öppna jämförelser), genom att hänga ut dåliga företag/organisationer (*name-and-shame*) eller genom att belöna sådana som varit framgångsrika i sitt jämställdhetsarbete (t.ex. genom prisutdelningar). Det mediala genomslaget för den här typen av initiativ blir ofta stort och bidrar till att hålla frågan aktuell. I vilken mån de faktiskt påverkar människors långsiktiga beteende är dock oklart.

En variant på kartläggningar är de kompetensbanker och listor med kvinnor som blivit populära att upprätta för att erbjuda valberedningar och rekryterare alternativ till de personer som redan finns i deras kontaktnät. Ett antal sådana insatser har gjorts. På senare år har de bland annat resulterat i förteckningar över kvinnor som skulle kunna ta styrelseposter i det privata näringslivet. Motsvarande initiativ men inriktade mot företagande eller mer specifika områden har också tagits, liksom initiativ som fokuserar på mångfald i vidare bemärkelse än bara kön.<sup>15</sup> Även om insatserna ofta fokuserar på kvinnor är målgruppen egentligen män, eftersom det fortfarande oftast är män som sitter i valberedningar och fattar beslut om rekryteringar.

Så länge rankingar, kompetensbanker och olika typer av listor drivs aktivt är de ett sätt att sätta fokus på jämställdheten i arbetslivet. Så fort aktiviteten avstannar riskerar de dock att falla i glömska, eller i bästa fall föra en tynande tillvaro på en svårfunnen

---

<sup>15</sup> Se t.ex. Näringsdepartementets satsning på Styrelsekraft, som samlade 740 kvinnor under åren 2009–2014 ([www.almi.se/Fristaende-artiklar/Styrelsekraft/](http://www.almi.se/Fristaende-artiklar/Styrelsekraft/)) och Tillväxtverket (2015b och c).



och icke uppdaterad hemsida. För att förhindra detta behövs fler uthålliga och bättre samordnade initiativ.

### 10.3.2 Utbildning

Tillsammans med kartläggningar utgör utbildning basen för allt jämställdhetsarbete. Även här ryms både stort och smått, från de krav som ställs på skolan och högskolan i frågan, via stora satsningar på att höja medvetenheten och kompetensen om genus och jämställdhet i myndigheter och företag, till större eller mindre insatser på enskilda arbetsplatser eller avdelningar.

Utbildningar som handlar om generella metoder för att arbeta jämställt har på senare år tagits fram av många aktörer, både offentliga och privata. Inom den offentliga sektorn har stora satsningar på utbildningar riktade mot myndigheter, kommuner och landsting gjorts under lång tid.<sup>16</sup> Arbetsmarkandens parter erbjuder i stor utsträckning utbildningar som handlar om jämställdhet och jämställdhetsintegrering och på Jämställ.nu finns gratis och lättillgängligt material som svarar både på frågan varför jämställdhetsarbete är viktigt och hur det kan bedrivas. Parallellt med detta drivs också utbildningar och utvecklingsprojekt av en rad privata aktörer och konsulter.

En etablerad metod för att försöka förbättra jämställdheten i arbetslivet är att satsa på olika typer av ledarskapsutbildningar. Utgångspunkten för sådana satsningar var tidigare nästan alltid att kvinnor behövde stöd och hjälp för att ”våga” bli chefer eller starta företag. Den typen av insatser kritiserades för att de antog att det är kvinnorna som är problemet, när det i stället är män med makt som borde utbildas och inspireras till att våga jobba jämställt. Ett skifte har också successivt skett. Många ledarskapsutbildningar innehåller numera moment som handlar om jämställdhet och riktar sig till både kvinnor och män.<sup>17</sup> Kunskapen och insikten om att frågorna är viktiga tycks också ha ökat över tid. Ett orosmoment är dock att unga chefer tycks mindre intresserade av, och har sämre

---

<sup>16</sup> Se Ramböll (2011).

<sup>17</sup> SOU 2014: 80.

kunskaper om, relevansen av jämställdhetsarbete och genusmedvetenhet än äldre mer erfarna ledare.<sup>18</sup>

Föreställningen att jämställdhetsarbete handlar om att lyfta fram kvinnor är emellertid fortfarande relativt vanlig. Den har inte bara kommit till uttryck i ledarskapsutbildningar, utan också i en rad andra karriärfrämjande aktiviteter riktade mot just kvinnor, som mentorsprogram och satsningar på förebilder och ambassadörer. Dessa åtgärder riktar primärt in sig på individnivån – det är kvinnorna som, genom hjälp till självhjälp eller genom att hjälpa andra (kvinnor eller män), ska ändra sitt beteende och förändra arbetsplatsen på ett för jämställdheten positivt sätt. Behovet av inspiration och förebilder ska inte underskattas, men för att nå framgång måste även den här typen av insatser kombineras med analyser och åtgärder som förändrar de organisatoriska och strukturella förhållanden som är grunden till den bristande jämställdheten.<sup>19</sup>

Två typer av utbildningar som i högre grad än nu skulle kunna användas för att främja jämställdheten i arbetslivet är utbildningar kopplade till det systematiska arbetsmiljöarbetet och utbildningar av fackligt förtroendevalda. Som framgått i kapitel sex är behovet av ett mer genusmedvetet arbetsmiljöarbete stort. Trots det varierar omfattningen och kvaliteten på momenten som handlar om hur kvinnor och män med olika bakgrund och förutsättningar påverkas av den fysiska, sociala och organisatoriska arbetsmiljön i utbildningarna av dem som ansvarar för just arbetsmiljön.

Många utbildningssatsningar är både väl genomtänkta, väl genomförda och förankrade i samtida forskning. I den mån satsningarna utvärderas och följs upp tycks deltagarna dessutom i många fall nöjda.<sup>20</sup> Det gäller även för satsningar på ledarskap, mentorskap och förebilder. För de individer som deltar ger aktiviteterna både kunskap och kontakter. Däremot saknas i stor utsträckning uppföljningar av hur det gick sedan, både för deltagarna och för de organisationer de verkar i. De långsiktiga effekterna på individnivå samt effekterna på organisatorisk och strukturell nivå är alltså oklara.

---

<sup>18</sup> Wahl m.fl. (2014).

<sup>19</sup> Se t.ex. Tillväxtverket (2015b och c).

<sup>20</sup> Ramböll (2015), Sundin & Göransson (2006), SKL (2014).

### 10.3.3 Rekrytering

En tredje metod som är vanligt förekommande i jämställdhetsarbetet är att fokusera på breddad rekrytering. Många organisationer och företag väljer i dag att arbeta både med jämställdhets- och mångfaldsarbete när det gäller rekryteringar.<sup>21</sup> Det tyder på en växande medvetenhet om vikten av att inte förbise kompetens hos kvinnor eller personer med invandrarbakgrund. Hbt-frågor har också blivit mer uppmärksammade i organisationer och företag på senare tid, liksom frågor om funktionalitet. Inom företag, fackförbund och organisationer finns i dag en växande insikt om att både jämställdhet och mångfaldsarbete krävs för att kunna agera demokratiskt, hållbart och lönsamt utifrån ett samhälls-, kund och medarbetarperspektiv.

På samma sätt som kartläggningar fokuserar arbetet med breddade rekryteringar ibland främst på antal. Underrepresenterade grupper anses viktiga att inkludera, ofta för att ta vara på de specifika erfarenheter som de förväntas tillföra. Huruvida till exempel ett litet antal män i en kvinnodominerad organisation kan eller vill tillföra någon ”manligt”, är emellertid en öppen fråga. Att vara i minoritet medför dessutom ett antal utmaningar. Att vara i minoritet är att vara synlig – på gott och ont. Personer som är ensamma eller få av sitt slag i en organisation får till exempel ofta representera hela sin grupp. Deras personliga egenskaper och åsikter generaliseras till att gälla alla. De får dessutom vara beredda på att svara på frågor och bemöta fördomar som majoriteten har om minoriteten. Utsattheten och risken att utsättas för trakasserier och kränkande handlingar på arbetet är också större för dem som är i minoritet.<sup>22</sup> Problemen ser dock delvis olika ut för kvinnor och män, vilket diskuterats i tidigare kapitel.

Arbete med breddad rekrytering hänger därför intimt samman med frågor om likabehandling. Det kräver dels att snedrekrytering och underrepresentation uppmärksammas, dels att normer, rutiner och strukturer inom organisationen som leder till exkludering och diskriminering diskuteras och förändras. Det kan till exempel ske genom *normkritiskt och normkreativt* arbete. Normativa uppfatt-

---

<sup>21</sup> Holgersson m.fl. (2011).

<sup>22</sup> För exempel, se SOU 2014:34.

ningar om kön, sexualitet, etnisk bakgrund och funktionsförmåga återfinns i all social gemenskap. Normkritik riktar ljuset på hur dessa normer, ibland uttalat ibland outtalat, förstärker vissa grupper positioner samtidigt som andra utestängs eller förhindras att ta plats. Att ställa frågor om vad som utgör en norm och hur normer upprätthålls på en arbetsplats är ett effektivt sätt att också belysa vilka personer och frågor som görs oviktiga, onämnbare eller osynliga.<sup>23</sup> Normkreativitet kan sägas vara en form av organisationsutveckling där man från en feministisk, antirasistisk och icke-heteronormativ utgångspunkt ökar möjligheterna för medarbetare och chefer att agera på sätt som skapar både kreativa och icke-diskriminerande miljöer.

## 10.4 Förväntningar på framgång

En trend i samhället och politiken åtminstone sedan 1990-talet är ett ökat intresse för uppföljningar och utvärderingar.<sup>24</sup> Trots att motsatsen ibland hävdas, är det förhållandevis vanligt att utvärdera satsningar på jämställdhet, åtminstone om de finansierats av offentliga medel. Några exempel på sådana utvärderingar är uppföljningen av Vinnovas jämställdhetssatsningar under 1980- och 1990-talen, utvärderingen av Arbetsförmedlingens arbete med brytprojekt, Teknikdelegationens uppföljning av kampanjen ”Den breda vägen”, Universitets- och högskolerådets uppföljning av de projekt som finansierades av Delegationen för jämställdhet i högskolan, Tillväxtverkets analys av satsningar på att främja kvinnors företagande och innovationer och de nu pågående granskningarna av de senaste mandatperiodernas jämställdhetspolitik som pågår dels inom ramen för den jämställdhetsutredningen, dels i Riksrevisionens regi.<sup>25</sup>

Det samlade intrycket av dessa utvärderingar är att det är svårt att mäta effekter av jämställdhetsinsatser. I synnerhet gäller det de långsiktiga effekterna. Det faktum att insatserna drivs som tidsbegränsade projekt, som sedan inte tas omhand på ett samlat sätt

---

<sup>23</sup> Martinsson (2014).

<sup>24</sup> Lindgren (2014), Forssell & Ivarsson Westerberg (2014).

<sup>25</sup> Se i tur och ordning Sundin & Göransson (2006), Bergström (2007), Teknikdelegationen (2010), Universitets- och högskolerådet (2014), Tillväxtverket (2015b och c), Ramböll (2015).

framstår också som ett problem. Det är därför svårt att följa de långsiktiga effekterna av enskilda åtgärder.

Problemet med att mäta effekter av jämställdhetsinsatser är dock av generell metodologisk karaktär och gäller all samhällsvetenskap. I sådana utvärderingar är det nämligen svårt att ”skala bort” omvärldens inverkan på vad som sker. Om man med säkerhet vill säga att en specifik jämställdhetsinsats ledde till ett visst resultat måste man kunna utesluta att utfallet berodde något annat, som inte hade med själva insatsen att göra. Det är i princip omöjligt när det handlar om empiriska studier av faktiska förändringar. På kort sikt är det ofta möjligt att mäta t.ex. hur många av deltagarna i ett starta-eget-program som faktiskt startade eget efter insatsen, men hur programmet påverkar företagandet på sikt och i samhället i stort är det svårare att med säkerhet uttala sig om.

Kraven på att insatser ska leda till resultat som går att mäta och utvärdera kan på sikt komma att styra jämställdhetsarbetet mot en viss typ av insatser. Kvantitativa effekter är avsevärt enklare att mäta än kvalitativa. Det går till exempel ganska enkelt att se i vilken takt antalet kvinnor i börsbolagens styrelser ökar, men i vilken mån synen på kvinnligt och manligt förändras i näringslivet är svårare att hitta direkta mått för. Samtidigt hänger detta ihop. Det krävs en kritisk massa för att driva fram såväl attityd- som organisationsförändringar, men utan förändringar är det svårt att uppnå denna kritiska massa.

Kraven på mätbara effekter borde i förlängningen också leda till ökat fokus på ”hårda styrmedel” som lagstiftning, eftersom det är den typen av insatser som ger mätbara effekter. Mjukare styrmedel som utbildningsinsatser och kampanjer av olika slag är svårare att följa upp. Någon minskad tilltro till vad som kan uppnås med kunskap och information kan emellertid inte skönjas i politiken.

Att påverka människors attityder och värderingar är emellertid ett komplicerat arbete. Att bara förmedla kunskap räcker uppenbarligen inte. Vikten av utbildning, kunskap och information lyfts dock fram i många sammanhang. I delegationens uppdrag framhålls till exempel behovet av att hitta metoder för att informera individer om de långsiktiga konsekvenserna av olika val. En svårighet med det är att de långsiktiga konsekvenserna är svåra att förutse, både på samhälls- och individnivå. För att kunna fatta informerade beslut och göra rationella val inför framtiden krävs för det första

att framtiden går att förutse med någorlunda säkerhet. För det andra krävs att individens preferenser är konstanta över tid, så att samma saker framstår som rationella vid olika tidpunkter i livet.

Av de empiriska studier som gjorts av utbildningsval framgår att beslutsfattandet i unga år oftast inte uppfyller dessa krav. I stället har föräldrarnas utbildningsbakgrund, tillsammans med det sociala sammanhang människor ingår i när de gör val, stora effekter på vilken utbildning ungdomar faktiskt väljer. Ungdomars utbildningsval präglas också av en fundamental osäkerhet inför framtiden (som det finns skäl att anta att flera än bara ungdomar känner).<sup>26</sup> Det är med andra ord inte så lätt att förutsäga vilka långsiktiga konsekvenser de egna individuella valen kommer att få.

Människor utvecklas och prioriterar dessutom olika vid olika tidpunkter i livet. En konsekvens av ett beslut som bedömdes som rimlig och acceptabel vid en tidpunkt i livet kan vid ett senare tillfälle framstå som både orimlig och oacceptabel. När samhället och det egna livet förändras, förändras också det sammanhang i vilket val framstått som rationella. Den grupp kvinnor som trodde att deras pension skulle beräknas på de 15 bästa åren i arbetslivet, men kom att gå i pension när systemet ändrats och ersättningen räknades på alla arbetade år, är ett bra exempel på att beslut – hur välinformerade och rationella de än var när de fattades – ändå kan ha ett bäst-före-datum.<sup>27</sup>

Med detta sagt kan konstateras att den del av jämställdhetsarbetet som handlar om att påverka människors val och attityder kan antas ha osäkrare effekt på jämställdheten i arbetslivet än andra typer av åtgärder. Att påverka beteenden är en förutsättning för långsiktig och uthållig förändring, men under överskådlig tid behöver den typen av insatser också kompletteras med mer handfasta åtgärder.

---

<sup>26</sup> Puaca (2013).

<sup>27</sup> Flood (2014).

## 11 Förslag och överväganden

JA-delegationens uppdrag har varit omfattande. Vi har därför inte bedömt det möjligt att lämna förslag till åtgärder på alla de områden som behandlas i betänkandet och i de sex forskningsantologier som publicerats under arbetets gång. Den stora vidden i uppdraget gör också att vissa av de förslag vi presenterar nedan är av mer övergripande karaktär och kräver ytterligare bearbetning innan de kan implementeras.

Delegationens bedömning är att två områden är av särskild vikt att förändra om jämställdhet i arbetslivet ska kunna uppnås: *tiden på arbetet* och *ersättningen för arbete*. Några av de områden som är mest angelägna att se över är a) frånvaro från arbetet i samband med föräldraledighet b) arbetstider och arbetsmiljö c) löner och inkomster, samt d) hur staten använder sin normerande kraft för att främja jämställdhet på alla politikområden.

Redan tidigt under arbetets gång identifierades det ojämna uttaget i föräldraförsäkringen som en av de viktigaste förklaringarna till kvinnors och mäns skilda villkor och möjligheter i arbetslivet. Forskning visar att det är i samband med familjebildning som en rad för jämställdheten negativa mönster etableras. Kvinnor och män ägnar ungefär lika mycket tid åt hemarbete och är sjukskrivna i ungefär samma omfattning innan de får barn. Löneskillnaderna mellan könen existerar visserligen, men är förhållandevis små. Skillnaderna i arbetad tid ökar också under och efter föräldraledigheten. Samtliga dessa faktorer verkar till kvinnors nackdel. De drabbar, på grund av statistisk diskriminering, alla kvinnor oavsett om de har barn eller inte.

En grundläggande fråga gäller hur och när staten bör använda sin normerande kraft för att påverka jämställdhetens förutsättningar. Jämställdheten i familjen är i högsta grad en privat fråga med stor betydelse för relationer och alla inblandades förutsätt-

ningar att förverkliga sina ambitioner och livsval. Sist och slutligen är det inom familjen som de avgörande valen träffas om fördelning av ansvar och försörjning.

Men frågorna är inte bara privata. Normer och föreställningar skapas inte i ett socialt vakuum. Den enes val skapar förutsättningar för den andra, inte bara inom den egna familjen. När sociala mönster etableras, som t.ex. när förlängd ledighet och deltidarbete utvecklas till något av en norm för småbarnsmammor, påverkas inte bara den som själv väljer sin arbetstid. En förväntan om långa frånvaroperioder riskerar att drabba alla kvinnor i barnafödande åldrar. Dessutom riskerar mönstret att skapa svårigheter för arbetsgivare att planera och organisera verksamhet som är beroende av kvinnors arbete så att många olika önskemål kan tillgodoses, inklusive rätten att få arbeta heltid.

Kunskapen om detta, liksom det faktum att regelverket i den statliga försäkringen har en stark inverkan på normerna kring föräldraskap och tid, har föranlett delegationen att lägga förhållandevis mycket tid och kraft på att diskutera just föräldraförsäkringens utformning. Förslagen är därför mest omfattande på det området, liksom konsekvensanalyserna. Utgångspunkten har varit att skapa förutsättningar för ett mera jämställt uttag av föräldraförsäkringens och föräldraledighetslagens förmåner, så att kvinnor snabbare kan förväntas återvända till arbetslivet därför att männen tar sin del av ansvaret och barnen får föräldratid också med sina fäder.

Om staten har ett särskilt ansvar för de normer som kommer till uttryck genom regelverket i den statliga föräldraförsäkringen kan å andra sidan konstateras att lönebildningen är ett område där den svenska modellen, med ett avgörande inflytande för arbetsmarknadens parter, sätter relativt snäva gränser för statlig inblandning. Staten kan skapa regelverk för statistiska och andra redovisningar som är nödvändiga för att kunskapen om vilka löneskillnaderna är ska kunna utvecklas. Själva lönesättningen och normerna för den är däremot parternas ansvar. I delegationens arbete har ingått en beräkning av strukturella yrkeslöneskillnader mellan de stora offentligt finansierade kvinnodominerade yrkesområdena och mansdominerade privata yrken med motsvarande kompetens och belastningskrav. Beräkningarna publiceras i kapitel åtta, men föranleder inga förslag från delegationen. Siffrorna överlämnas till den allmänna



och partsgemensamma diskussionen om hur de strukturella löneskillnaderna kan och bör angripas.

För att uppnå jämställdhet i arbetslivet krävs att de medel som står till buds också används. Förutom staten har arbetsmarknadens parter därför viktiga uppgifter att ta sig an. För parterna gäller att de, förutom den helt avgörande roll de spelar för att minska löneskillnaderna mellan kvinnor och män, även kan bidra till att minska inkomstskillnaderna genom att göra det möjligt för fler kvinnor att arbeta heltid. Parterna har också ett stort ansvar för att se till att arbetsvillkoren och arbetsmiljön i så väl kvinno- som mansdominerade yrken är tillräckligt bra för att människor ska vilja arbeta heltid och kunna göra det utan att riskera sin hälsa. Om det i realiteten ska vara möjligt för fler att arbeta mer, krävs dessutom en fungerande social infrastruktur med tillgång till välfärdstjänster som barn- och äldreomsorg av hög kvalitet under dygnets alla timmar.

Det är också viktigt att staten konsekvent använder sin normerande kraft till att främja jämställdheten i samhället och arbetslivet. Ambitionen att jämställdhetsintegrera alla politikområden är ett viktigt steg på vägen. Om jämställdhetsintegreringen ska lyckas, så att alla departement, myndigheter, kommuner och landsting verkligen beaktar jämställdhetsaspekterna och jämställdhetskONSEKVENSerna i all sin verksamhet, krävs dock tydligare styrning och uppföljning. Så länge resultaten av jämställdhetsarbetet inte efterfrågas, finns det risk att jämställdhet förblir ett "frivilligt" åtagande.

I det följande presenteras delegationens förslag och övriga överväganden. Vad som föranleder förslagen framgår huvudsakligen i respektive kapitel, och motiven redovisas här endast kortfattat. Konsekvensanalyserna av förslagen redovisas separat i nästa kapitel.

## 11.1 Arbete och familj

### Delegationen föreslår att:

- den sammanlagda tiden med föräldrapenning i samband med ett barns födelse eller adoption ska uppgå till 420 dagar. Av dessa dagar tillfaller 210 dagar vardera föräldern. 150 dagar med föräldrapenning reserveras för vardera föräldern. Resterande 60 föräldrapenningdagar är möjliga att avstå till den andra föräldern. 30 av de 60 dagarna kan avstås till annan

försäkrad. Föräldrapenning betalas ut med ersättning som motsvarar den försäkrades sjukpenningnivå.

- en noggrann uppföljning av konsekvenserna av tredelningen, med särskilt fokus på de 30 dagarna som kan avstås till annan försäkrad, genomförs fem år efter reformens införande.
- jämställdhetsbonusen avskaffas.
- förmånsnivån motsvarande en åttondels förmån i föräldraförsäkringen avskaffas.
- den särskilda beräkningsgrunden för föräldrapenning när en kvinna blir gravid på nytt innan barnet uppnått en ålder av ett år och nio månader, och vid adoption av ett barn inom viss tid efter det att ett annat barn fötts eller adopterats, tas bort.
- föräldraledighetslagen (SF2006:442) ändras så att varje förälder ges rätt att reducera sin ordinarie arbetstid med en åttondel.
- reglerna för graviditetsspenning ändras, så att ersättning kan utbetalas från den sextionde dagen före den beräknade tidpunkten för barnets födsel och till och med faktiskt födelsedatum.

### 11.1.1 Motiv till förslagen

Det ojämna uttaget av föräldrapenning och föräldraledighet är en av de viktigaste förklaringarna till kvinnors och mäns olika villkor i arbetslivet. I samband med föräldraledigheten etableras mönster både i privat- och arbetslivet som får kvardröjande effekter för kvinnors löner, inkomster och pensioner och för mäns kontakt med sina barn. Ett jämnare uttag av föräldrapenning och föräldraledighet är därför önskvärt för att förbättra kvinnors ekonomiska situation, men också för att män har rätt att vara föräldrar på samma villkor som kvinnor och för att barn har rätt till (båda) sina föräldrar.

Grundtanken, att föräldrarna delar lika på försäkringen, motverkas emellertid av rätten att avstå dagar till varandra. Flexibiliteten i försäkringen, som gör det möjligt att ta ut så lite

som en åttondels dag i taget och vara ledig utan ersättning, utnyttjas dessutom i stor utsträckning av kvinnor. Sammantaget innebär det att staten tillhandahåller en föräldraförsäkring som leder till att många kvinnor riskerar att få leva under knappa ekonomiska omständigheter längre fram i livet. Det är knappast förenligt med de jämställdhetspolitiska målen om lika möjlighet till ekonomiskt oberoende livet ut och lika fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Staten bör därför istället använda sin normerande kraft till att främja ett jämnt uttag av föräldraledigheten och lika hög närvaro i arbetslivet för alla föräldrar, oavsett kön.

Den reform som hittills har haft störst effekt på fördelningen av föräldrapenning är reserverade dagar i föräldraförsäkringen. Delegationen bedömer därför att en förändring av rätten att överlåta dagar mellan föräldrarna är en angelägen reform om jämställdheten i arbetslivet ska kunna öka.

Delegationen föreslår en tredelning av föräldraförsäkringen, där fem månader reserveras till vardera föräldern och fyra månader kan fördelas fritt mellan föräldrarna. Förslaget innebär att dagens 90 dagar på lägsta nivå avskaffas till förmån för 30 nya dagar på sjukpenningnivå. Det innebär att försäkringen betalas ut i 420 dagar per barn. Av dessa dagar tillfaller 210 dagar vardera föräldern. 150 dagar med föräldrapenning reserveras för respektive förälder. Resterande 60 föräldrapenningdagar är möjliga att överlåta till den andra föräldern. 30 av de 60 dagarna bör dessutom vara möjliga att överlåta till annan försäkrad person. Förslaget ger alltså totalt sju månader (fördelade som 5 + 1 + 1) till vardera föräldern. Förslaget ger föräldrarna bättre ekonomisk ersättning under den tid de är hemma, eftersom de 90 dagar som tidigare ersatts med försäkringens lägstanivå avskaffas och ersätts med 30 dagar på sjukpenningnivå.

Fördelen med ett tredelat system är att ett stort mått av flexibilitet bibehålls samtidigt som det styr i riktning mot ett mer jämställt uttag. I dag är mäns uttag av föräldraledighet betydligt kortare och mer utspridd över barnets uppväxt än kvinnors. Förslaget kommer sannolikt att leda till att en högre andel fäder nyttjar sin rätt till ledighet och att deras uttag i högre grad koncentreras till barnets två första år. Förslaget bidrar därmed till att fler barn får en nära och tidig kontakt med båda föräldrarna.

Familjer kan se olika ut och ha olika behov. Mer än vart femte barn växer upp i en annan familjekonstellation än den med båda sina biologiska föräldrar. En utmaning för familjepolitiken är att utvecklas i takt med de nya familjernas behov. Delegationen menar att en tredelad föräldraförsäkring, som kombineras med rätten för var och en av föräldrarna att överlåta en av de fria månaderna till en annan försäkrad person, är ett steg i den riktningen. Förslaget kan också antas underlätta för företagare att kombinera föräldraskap med företagande.

Konsekvenserna av tredelningen ska utvärderas fem år efter genomförandet. Särskilt bör frågor som rör föräldrar som inte kan eller vill utnyttja sin försäkring utredas. Även den fria månad som varje förälder kan överlåta till annan försäkrad än den andra föräldern bör analyseras noga. Tanken med den fria månaden är att den ska underlätta för moderna familjekonstellationer och främja jämställdhet. Om den fria månaden används på det sättet, bör även den andra icke reserverade månaden kunna överlåtas till annan försäkrad. Om så inte är fallet, bör man i stället överväga att begränsa rätten att överlåta dagar ytterligare och gå mot en fullt ut individualiserad försäkring.

Delegationen föreslår också att jämställdhetsbonusen och vårdnadsbidraget avskaffas. När bonusen infördes var tanken att den skulle bidra till att inkomstskillnaderna skulle få mindre betydelse när föräldrar bestämmer hur föräldraledigheten ska fördelas. Effekten har dock uteblivit. Införandet av jämställdhetsbonusen har inte har påverkat fördelningen av föräldrapenningdagar. Delegationens beräkningar visar också att jämställdhetsbonusen i de allra flesta fall inte behövs för att kompensera för inkomstskillnader mellan föräldrarna. Vårdnadsbidraget bidrar inte till att främja jämställdheten mellan kvinnor och män i arbetslivet, minska löneskillnaderna eller öka kvinnors arbetskraftsdeltagande och bör därför avskaffas.

### *Avskaffa den så kallade snabbhetspremien*

Nuvarande regler om rätt till bibehållen föräldrapenningnivå för kvinnor som blir gravida innan barnet är ett år och nio månader gammalt påverkar familjeplaneringen. I praktiken fungerar regeln

som en drivkraft för kvinnor att arbeta deltid mellan graviditeter. Invändningar har också riktats mot tidsgränsen från hälsosynpunkt, eftersom täta graviditeter och förlossningar kan innebära ökade risker för kvinnans hälsa. Delegationen föreslår därför att snabbhetspremien avskaffas.

#### *Avskaffa en ersättningsnivå*

Delegationen föreslår att förmånsnivån motsvarande en åttondel tas bort. Flexibiliteten inom föräldraförsäkringen bedöms vara tillräckligt stor med de kvarvarande förmånsnivåerna. Det finns stora möjligheter att reducera arbetstiden och erhålla föräldrapenning på motsvarande nivå, även utan möjlighet till en åttondels föräldrapenning.

#### *Ändra rätten till deltidarbete i föräldraledighetslagen*

Det omfattande deltidarbetet bland kvinnor är ett problem både för kvinnorna själva och för samhället i stort. Ju fler barn som finns i familjen och ju yngre barnen är, desto mer arbetar kvinnor deltid, samtidigt som pappors arbetstid förblir oförändrad. För att öka kvinnors sysselsättningsgrad krävs en normförändring där män tar ett större ansvar för barn och hem. Dagens konstruktion i föräldraledighetslagen, som inte sätter några begränsningar beträffande vilken av föräldrarna som använder deltidsrätten, riskerar att låsa in kvinnor i deltidarbete.

Delegationen föreslår därför att varje förälder ges rätt att reducera sin ordinarie arbetstid med 12,5 procent, vilket motsvarar 5 timmar i veckan för en 40-timmarsvecka. Eftersom varje förälder har denna rättighet kan föräldrar med gemensam vårdnad reducera den sammanlagda arbetstiden med 10 veckotimmar. Vid enskild vårdnad bör föräldern fortsatt ha rätt att reducera sin arbetstid med 25 procent. Ett barns tid i förskola kan därmed reduceras med i genomsnitt 2 timmar om dagen. Delegationen gör bedömningen att en reducerad och delad rätt till ledighet är en viktig signal om ett delat föräldraskap.

Det bör poängteras att förslaget inte omöjliggör en arbetstidsförkortning på mer än 12,5 procent. Det är fortfarande möjligt att

sluta enskilda överenskommelser med arbetsgivare om förkortad arbetstid. Däremot anser delegationen att staten bör använda sin normerande kraft för att visa att föräldraskapet är delat och så även rätten till arbetstidsförkortning under småbarnsåren. För att nå målet om en jämn fördelning av betalt och obetalt arbete, måste kvinnors förvärvsarbete och mäns obetalda arbete öka i samma takt. Rätten till deltid bör därför reduceras och delas lika mellan föräldrarna.

### *Ändra reglerna för graviditetspenning*

Delegationen anser att tidsgränsen för graviditetspenning bör förlängas fram till dagen då förlossningen äger rum. I dag betalas graviditetspenning ut tidigast från och med den sextionde dagen före beräknad tidpunkt för barnets födelse, och som längst till och med den 11:e dagen före beräknat förlossningsdatum. Från och med den tionde dagen före beräknat förlossningsdatum och fram till förlossningen måste de som inte kan gå tillbaka till arbetet dessa dagar ordna egen försörjning, ofta genom att börja ta ut föräldrapenning innan barnet är fött. För att gravida med nedsatt arbetsförmåga ska ha samma möjlighet att ta ut föräldrapenning efter att barnet är fött, bör rätten till graviditetspenning ändras.

## 11.2 Arbetets villkor

### Delegationen föreslår att:

- partssamtal om arbetstidsfrågor, med särskilt fokus på rätt till heltid, ofrivillig deltid och sammanhållen arbetstid, initieras på berörda områden.
- arbetsmarknadens parter på olika nivåer uppmärksammar och verkar för att de personer som enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1, 6 §) ansvarar för arbetsmiljön har tillräckliga kunskaper om jämställdhet och genus i arbetsorganisationer för att kunna utföra arbetet på ett fullgott sätt.

- arbetsmarknadens parter på olika nivåer uppmärksammar och verkar för att praktikhandledare och mentorer i arbetslivet har tillräckliga kunskaper om jämställdhet, genus och mångfald för att aktivt kunna förebygga trakasserier och diskriminering och utgöra ett gott stöd till elever och nyanställda på arbetsplatsen.

### 11.2.1 Motiv till förslagen

Den könssegregerade arbetsmarknaden får olika konsekvenser för kvinnor och män. Anställningsformer, arbetstid och arbetsmiljö varierar mellan kvinno- och mansdominerade yrken. Även den arbetsrelaterade ohälsan, som kan leda till sjukskrivningar, ”frivilligt” deltidarbete eller sjuk- eller aktivitetsersättning varierar. Om kvinnor (och i viss mån män) ska kunna och vilja arbeta mer måste arbetets organisatoriska villkor vara sådana att det är möjligt. Behovet av åtgärder gällande både arbetstider och arbetsmiljö är därför stort.

Arbetsmarknadens parter har ett stort ansvar för arbetstidsfrågor. Fler kvinnor måste erbjudas heltidsarbete på sådana villkor att det är möjligt att arbeta heltid. Försök med rätt till heltid pågår för närvarande bland annat inom handeln och i ett antal kommuner runt om i landet. Hur detta faller ut behöver analyseras noggrant och genusmedvetet. Givet de stora konsekvenser för huvudsakligen kvinnors inkomster som deltidarbete får, är det angeläget att få tillstånd partssamtal om arbetstider på de områden där sådana samtal inte redan pågår.

Arbetsmarknadens parter har också ett stort ansvar för att se till att de som utsetts att ansvara för arbetsmiljön hos respektive arbetsgivare har tillräckliga kunskaper för att systematiskt kunna förebygga alla typer av arbetsskador, oavsett om det gäller olyckor eller arbetsrelaterade sjukdomar. Parterna bör därför tillsammans se över i vilken mån de utbildningar som erbjuds lokala och regionala skyddsombud innehåller relevanta kunskaper om bland annat jämställdhet och genus i arbetsorganisationer.

Om könssegregeringen mellan yrken och internt på arbetsplatser ska kunna minska måste såväl arbetsgivare som fackligt förtroendevalda också ta ett ökat ansvar för att motverka diskri-

minering, trakasserier och andra former av särbehandling av de personer som gjort otraditionella yrkesval. Det är särskilt angeläget att chefer samt de personer som fungerar som handledare och mentorer, till exempel för elever som har olika typer av praktik och för nyanställda på arbetsplatsen, har adekvata kunskaper detta. I dag är det inte ovanligt att kvinnor och män som befinner sig i minoritet upplever särbehandling, trakasserier och diskriminering under praktik och yrkeskarriär, vilket kan leda till att de byter yrkesbana. Arbetsmarknadens parter har därför ett stort ansvar för att se till att de individer som gjort otraditionella val stannar kvar i yrket. Även här behöver parterna tillsammans se över om det föreligger utbildningsbehov och i så fall utveckla lämpliga utbildningar.

### 11.2.2 Övriga överväganden

Även i socialförsäkringssystemet syns konsekvenserna av att kvinnors och mäns arbetsvillkor skiljer sig åt. Kvinnor beviljas i lägre grad än män ersättning från arbetsskadeförsäkringen och drabbas hårdare av de rådande reglerna för karensdagen. Delegationen anser därför att det är angeläget att det arbetsmedicinska råd som föreslogs av den parlamentariska socialförsäkringsutredningen bildas. Rådet bör åläggas att särskilt analysera i vilken mån arbetsskadeförsäkringen gör olika bedömningar av kvinnor och män, i synnerhet vid arbetssjukdomar, samt verka för att dessa skillnader upphör. Karensdagen i lagen (1991:1047) om sjuklön bör också, enligt förslag från parlamentariska socialförsäkringsutredningen, ersättas av ett karensavdrag som i princip ska motsvara karensdagen och beloppsmässigt uppgå till 20 procent av en genomsnittlig veckoersättning i form av sjuklön.



## 11.3 Lön och karriär

### Delegationen föreslår att:

- årsredovisningslagen (1995:1554) ändras så att transparensen beträffande jämställdhet ökar. Första stycket 5 kap. 18 b § ges lydelsen: Uppgift ska lämnas om fördelningen mellan kvinnor och män bland styrelseledamöter, verkställande direktör och andra personer i företagens ledning *samt chefer*. Fördelningen bland styrelseledamöter och bland övriga befattningshavare ska redovisas var för sig. Uppgifterna ska avse förhållandena på balansdagen.
- samma krav som ställs i årsredovisningslagen (1995:1554) beträffande könsuppdelad information ska även ställas på årsredovisningar för alla arbetsgivare som de senaste två räkenskapsåren haft i medeltal tio eller fler anställda.
- det förslag till ändringar i diskrimineringslagen (2008:567) som föreligger beaktar möjligheten att låta upprättandet av handlingsplaner enligt 3 kap. 11 § samt kartläggningen av praxis om löner och anställningsvillkor enligt 3 kap. 10 §, 1:a punkten (båda i nu gällande lag) genomföras med samma tidsintervall som avtalsrörelserna, eller minst vart tredje år. Analysen av löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete enligt 10 § bör dock genomföras årligen enligt föreliggande ändringsförslag.
- Medlingsinstitutet ges i uppdrag att tillsammans med arbetsmarknadens parter se över och utveckla riktlinjerna för insamling av könsuppdelad information till den officiella lönestatistiken. Bland annat bör möjligheten att redovisa löner per avtalsområde eller bransch övervägas. Möjligheten att analysera annan avtalsrelevant information som till exempel arbetstid, semesterdagar, anställningsformer och anställningstrygghet bör också undersökas.
- arbetsmarknadens parter initierar ett arbete för fler karriärmöjligheter i de kvinnodominerade yrken där sådana för närvarande är få.

### 11.3.1 Motiv till förslagen

De envist kvardröjande könsskillnaderna i lön och inkomst är ett tecknen på att det könssegregerade arbetslivet värderar arbete som huvudsakligen utförs av kvinnor och arbete som huvudsakligen utförs av män olika. Om det jämställdhetspolitiska målet om lika möjligheter till ekonomisk självständighet livet ut ska kunna nå måste detta åtgärdas.

Kartläggningar och statistik är centrala verktyg för att skynda på utvecklingen mot jämställda löner och karriärer. Delegationen ser ett behov av tydliga krav på detta på flera områden och nivåer. *För det första* bör kraven på könsuppdelad statistik skärpas i årsredovisningslagen. Dels för att sätta fokus på frågorna i företagens reguljära arbete, dels för att ge viktig information till investerare, kunder och arbetssökande. Uppgifter om könsfördelningen bland chefer, identifierade utifrån de kriterier som gäller i SSK 2012, ska framgå av årsredovisningen. Samma krav som ställs i årsredovisningslagen bör också ställas på årsredovisningar från alla arbetsgivare som de senaste två räkenskapsåren haft i medeltal tio eller fler anställda. *För det andra* medför den förändrade processen för lönebildning, med allt fler decentraliserade och sifferlösa avtal, nya utmaningar för statistiken om jämställda löner. Medlingsinstitutet bör därför, tillsammans med arbetsmarknadens parter, se över och utveckla riktlinjerna för insamling av könsuppdelad information till den officiella lönestatistiken. Bland annat bör möjligheten att redovisa löner per avtalsområde och/eller bransch övervägas. Möjligheten att analysera annan avtalsrelevant information som till exempel arbetstid, semesterdagar, anställningsformer och anställningstrygghet bör också undersökas.

*För det tredje* bör det på enskilda arbetsplatser ske årliga kartläggningar och analyser av löneskillnader mellan kvinnor och män. Arbetet med detta bör integreras i det ordinarie lönebildningsarbetet på arbetsplatserna. Däremot torde det räcka att följa upp och revidera handlingsplaner och praxis för löner och anställningsvillkor med något glesare intervall. Förslagsvis kan detta ske året innan aktuellt avtal löper ut, eller minst vart tredje år.

En bidragande orsak till de låga lönerna i många kvinnodominerade yrken är att bristen på karriärvägar begränsar möjligheten till löneutveckling över tid. Arbetsmarknadens parter bör därför snarast,

tillsammans eller var för sig, inleda ett arbete med att utveckla karriärvägar och möjligheter till kompetensutveckling som kan kopplas till löneutveckling inom kvinnodominerade yrken där skillnaderna mellan ingångslön och slutlön är små.

### 11.3.2 Övriga överväganden

Den riktigt stora utmaningen på området lön och inkomst är att försöka åtgärda de strukturella löneskillnader mellan olika yrken och sektorer som uppkommer till följd av värdediskriminering. Delegationens beräkningar ger vid handen att löneskillnader mellan offentligt finansierade, kvinnodominerade yrken och mansdominerade yrken i privat sektor med likvärdiga kvalifikationskrav avseende kompetens, ansvar och arbetsförhållanden uppgår till ungefär 65 miljarder kronor årligen. Om det alls ska vara möjligt att utjämna dessa skillnader krävs dels att parterna är överens om det önskvärda i att åtminstone försöka, dels ett brett folkligt och politiskt stöd för att uppvärdera kvinnodominerade yrken i välfärdssektorn.

## 11.4 Myndighetsstyrning och jämställdhetspolitik

### Delegationen föreslår att:

- regeringen skärper kraven på myndigheter att arbeta med jämställdhet både internt och i den utåtriktade verksamheten. Det övergripande uppdraget att jämställdhetsintegrera verksamheten bör successivt införas i myndigheternas instruktioner. Regleringsbrevbrev bör innehålla tydliga krav på återrapportering av hur verksamheten bidragit till att uppfylla de jämställdhetspolitiska mål som är tillämpliga i respektive fall.
- Arbetsmiljöverket ges i uppdrag att utveckla föreskrifter, inspektioner och sanktioner så att de i lika hög grad är tillämpbara på kvinno- och mansdominerade yrken.
- Arbetsmiljöverket ges i uppdrag att årligen sträva efter att inspektera lika många kvinno- som mansdominerade arbetsplatser. I myndighetens årsredovisning ska framgå hur många

mans- respektive kvinnodominerade arbetsplatser som besökts och fördelningen av inspektioner ska motiveras.

- Arbetsmiljöverket ges i uppdrag att i samband med implementeringen av den nya föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö som förväntas träda i kraft under hösten 2015 säkerställa att information, utbildning och framtida tillämpning genomförs på ett genusmedvetet sätt.
- utbildningsmyndigheterna ges i uppdrag att säkerställa att lärare, mentorer och praktikhandledare har tillräckliga kunskaper om genus, jämställdhet och mångfald för att kunna utgöra ett gott stöd till elever som vill göra eller har gjort könsöverskridande val.
- Skolverket ges i uppdrag att utveckla studie- och yrkesvägledningen så att den på ett genusmedvetet sätt kontinuerligt ger elever information om vilka yrken som finns och hur arbetsmarknaden fungerar.
- Arbetsförmedlingen ges i uppdrag att utveckla arbetet med att främja jämställdheten i arbetslivet. Arbetsförmedlingen ska årligen redovisa hur stor del av insatserna som används till män respektive kvinnor samt analysera effekterna av genomförda insatser.
- den nya myndighet för offentlig upphandling som bildas den 1 september 2015 får i uppdrag att utveckla och tillhandahålla kompetens och metodstöd för att säkerställa att jämställdhet kan beaktas bland de sociala krav som ställs vid upphandling, samt att följa upp de upphandlande myndigheternas arbete med detta.
- ett särskilt organ ges ett permanent uppdrag att ansvara för kunskapsspridning, kontinuitet, samordnade och tydliga krav samt konsekvent uppföljning av jämställdheten i arbetslivet. Ett tydligt intersektionellt perspektiv, som tar hänsyn till individers olika arbets- och livsvillkor, bör genomsyra arbetet.

- regeringen tar initiativ till en studie, som syftar till att öka kunskapen om gruppen utrikes födda kvinnor som står långt från arbetsmarknaden. Studien bör undersöka vilka de huvudsakliga hindren för att öka gruppens arbetskraftsdeltagande är och hur dessa kan övervinnas, samt föreslå lämpligt innehåll och form för en nationell satsning för att öka gruppens arbetskraftsdeltagande.

#### 11.4.1 Motiv till förslagen

Sveriges har sedan 1970-talet drivit en aktiv politik för att främja jämställdhet mellan kvinnor och män på en rad samhällsområden, varav arbetslivet är ett. Det har resulterat i en rad reformer som bidragit till att minska skillnaderna mellan kvinnors och mäns makt och möjligheter att forma samhället och sina egna liv. Trots det är samhället fortfarande långt ifrån jämställt. Den nuvarande strategin med jämställdhetsintegrering är i grunden bra, men behöver förstärkas med tydligare styrning och krav från regeringens sida. Regeringen behöver mer frekvent och systematiskt använda sig av de styrmedel som står till buds för att driva på processen mot ett jämställt arbetsliv. Att årligen följa upp hur de jämställdhetspolitiska målen uppfylls via ett antal indikatorer är bra, men inte tillräckligt. Om jämställdhetsintegreringen ska lyckas, så att alla departement, myndigheter, kommuner och landsting verkligen beaktar jämställdhetsaspekterna och jämställdhetskONSEKVENSERNA i all sin verksamhet – inklusive medborgarservice, budgetarbete och upphandlingar – krävs tydligare styrning och uppföljning.

Kraven på myndigheterna bör därför skärpas, både i instruktioner och i regleringsbrev. Så länge resultaten av jämställdhetsarbetet inte efterfrågas, är risken stor att jämställdhet förblir ett "frivilligt" åtagande. Exempel på myndigheter vars arbete är av särskild vikt för att främja jämställdheten i arbetslivet är Arbetsförmedlingen, Arbetsmiljöverket, Försäkringskassan, Socialstyrelsen, Skolverket och övriga utbildningsmyndigheter.

Trots att kvinnor arbetar deltid i större utsträckning än män drabbas de i högre grad av både belastningsskador och besvär orsakade av stress och psykiska påfrestningar. Att kvinnor i högre

grad än män drabbas av ohälsa kan ses som ett slags indikator på bristen på jämställdhet både i arbetslivet och i samhället i stort.

För att förbättra arbetsmiljön, och därmed minska riskerna för arbetsrelaterad ohälsa för både kvinnor och män, är det angeläget att Arbetsmiljöverket utvecklar det genusmedvetna arbetsmiljöarbetet och implementerar det i hela verksamheten. Kunskaper om orsakerna till kvinnors och mäns arbetsrelaterade ohälsa måste genomsyra myndighetens arbete. Av särskild vikt är att kunskapen beaktas i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Föreskrifter, sanktionsmöjligheter och inspektionsverksamhet bör ses över, så att de i samma utsträckning tillämpas i kvinno- och mansdominerade yrken.

För att främja jämställdheten i arbetslivet på sikt är det angeläget att rikta uppmärksamhet mot de sociala och organisatoriska arbetsmiljöaspekterna. Förbättringar i arbetsmiljön på dessa områden är nödvändiga om de arbetsrelaterade besvären till följd av stress och psykisk påfrestning ska kunna minska. Förekomsten av sådana besvär, inte minst bland kvinnor i kontaktyrken, är ett allvarligt problem som har stora samhällskonsekvenser. En mer tolerant och inkluderande arbetsmiljö, som motverkar fördomar om kvinnor och män, kan dessutom på sikt bidra till att även de allvarliga arbetsplatsolyckorna och dödsolyckorna i mansdominerande yrken minskar. Delegationen vill därför poängtera att det är viktigt att Arbetsmiljöverket i samband med implementeringen av den nya föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö, som förväntas träda i kraft under hösten 2015, säkerställer att information, utbildning och framtida tillämpning genomförs på ett genusmedvetet sätt.

Delegationens uppdrag och arbete har främst fokuserat på jämställdhet i arbetslivet. En del av förklaringen till könssegregeringen i arbetslivet står emellertid att finna i utbildningssystemet. Redan på gymnasiet befinner sig många unga kvinnor och män på utbildningar med kraftig könsobalans, som dessutom leder till yrken där könsfördelningen är långt ifrån jämn. En väl fungerande och genusmedveten studie- och yrkesvägledning, som genom hela skoltiden erbjuder elever information och kunskaper om vilka yrken som finns och hur arbetsmarknaden fungerar, är ett sätt att förändra detta. Det är önskvärt att Skolverket ser över i vilken mån den nuvarande studie- och yrkesvägledningen lever upp till dessa krav.

Samtidigt vet vi att elever som gör otraditionella utbildningsval i högre utsträckning än andra byter utbildningsinriktning under studietiden. De vittnar också om svårigheter under utbildningen och praktikperioder. Att vara i minoritet på en utbildning eller på en praktikplats innebär att vara synlig på ett sätt som majoriteten inte är. Det innebär också en ökad utsatthet och risk för bland annat trakasserier på grund av kön och sexuella trakasserier. Att förhindra detta ställer stora krav på de lärare, mentorer och praktikhandledare som eleverna möter. Skolverket bör därför säkerställa att lärare, mentorer och praktikhandledare har tillräckliga kunskaper om genus, jämställdhet och mångfald för att kunna utgöra ett gott stöd för de elever som gör könsöverskridande utbildningsval. Arbetet bör ske i samarbete med Myndigheten för yrkeshögskolan, Universitets- och högskolerådet samt Universitetskanslerämbetet och bör även innefatta analyser av innehållet i och organiseringen av de utbildningar som präglas av kraftig könsobalans.

Givet att unga kvinnor och män i stor utsträckning befinner sig på olika utbildningar är det inte så konstigt att de sedan hamnar i könssegregerade yrken. Arbetsmarknaden förändras emellertid, både beroende på konjunkturen och mer långsiktiga omvärldsförändringar. För många vuxna ges därför möjlighet att vid åtminstone något tillfälle i livet – frivilligt eller ofrivilligt – byta yrkesbana. Olika former av vuxenutbildning kan därmed spela en viktig roll för att minska könssegregeringen på arbetsmarknaden. Studier och yrkesutbildningar i vuxen ålder kan vara ett tillfälle att ompröva de könsbundna val som gjorts tidigare i livet. Det är därför viktigt att de myndigheter och övriga aktörer som arbetar med matchning, utbildning och anvisning av utbildningsplatser till vuxna bidrar till att främja könsöverskridande omval mitt i livet. Arbetsförmedlingen spelar en central roll i detta och bör se över i vilken mån arbetet med att främja jämställdheten i arbetslivet kan utvecklas och förbättras.

Föreliggande utredning är den senaste i en lång rad på angränsande teman. Till dessa utredningar kan läggas en livaktig forskning och en likaledes livaktig produktion av rapporter från myndigheter, arbetsmarknadens parter och andra organisationer och företag. Otaliga projekt har också drivits av såväl myndigheter som andra aktörer i syfte att främja jämställdheten i arbetslivet. Det råder alltså

ingen generell brist på kunskap och initiativ på området. Däremot är behovet av kontinuitet, uthållighet och kunskapsöverföring stort. En bättre samordning av implementeringen och uppföljning av politiken på området är också önskvärd. Delegationen ser ett stort behov av att ett särskilt organ ges i uppdrag att permanent ansvara för detta. Delegationen avstår dock från att ta ställning till hur detta organ bör organiseras och att i detalj ange vilka uppgifter det bör tilldelas, med hänvisning till den pågående jämställdhetsutredningen (U2014:6).

Ett av delegationens uppdrag har varit att särskilt uppmärksamma och lämna förslag på hur kvinnors arbetskraftsdeltagande kan öka. En särskilt angelägen målgrupp i sammanhanget är utrikes födda kvinnor som står långt från arbetsmarknaden. Delegationens bedömning är att det behövs en nationell satsning för att öka denna grupps arbetskraftsdeltagande. Om just denna grupp är kunskaperna dock bristfälliga. Innan en nationell satsning kan genomföras behöver målgruppen därför kartläggas, till exempel genom att ta fram uppgifter om hur många som helt saknar egen inkomst. Hinder och möjligheter för olika grupper av utrikes födda kvinnor att börja studera eller arbeta behöver också analyseras, om konkreta och effektiva insatser ska kunna utvecklas. Kartläggningen bör inkludera både intervjustudier med målgruppen och en analys av vilka ekonomiska förhållanden som påverkar gruppens möjliga vägar in i arbetslivet. Analyserna bör leda fram till ett konkret förslag på hur en nationell satsning för att öka arbetskraftsdeltagandet för kvinnor som står långt ifrån arbetsmarknaden ska utformas.



## 12 Konsekvensanalyser

I kommittéförordningen (1998:1447) 14–16 §§ stadgas om krav på konsekvensanalyser av förslagen i ett kommittébetänkande. I det följande analyseras och uppskattas därför tänkbara kostnader och övriga konsekvenser av delegationen förslag. Tyngdpunkten i konsekvensanalysen ligger på de ändringar som föreslås beträffande föräldraledighet. Övriga förslags konsekvenser beskrivs, analyseras och kostnadsberäknas något mer schematiskt.

### 12.1 Konsekvenser av förslagen på familjeområdet

I detta avsnitt redovisas konsekvensbedömningar av JA-delegationens förslag på familjeområdet. Förslagen syftar tillsammans till att öka jämställdheten i arbetslivet genom att föräldrar delar jämnare på ansvaret för hem och familj. Förslagen är av varierande omfattning och komplexitet; från små isolerade enkla regeländringar till mer komplexa och samverkande paket av förslag. Detta återspeglas i de konsekvensanalyser som genomförts. Delegationens förslag om en tredelad föräldraförsäkring är av det senare slaget. Beskrivningar och beräkningar kräver flera och i viss mån långtgående antaganden som påverkar resultaten i stor utsträckning. Det som är svårast att förutspå är också det som har störst inverkan på resultaten: pappors uttag av föräldrapenning och föräldraledighet. För att underlätta läsandet listas först förslagen. Förslaget om avskaffad jämställdhetsbonus har i listan sammanfogats med förslaget om en tredelad föräldrapenning.

## Förslagen i korthet

1. Den sammanlagda tiden med föräldrapenning i samband med ett barns födelse eller adoption ska uppgå till 420 dagar. Av dessa dagar tillfaller 210 dagar vardera föräldern. 150 dagar med föräldrapenning reserveras för varje förälder. Resterande 60 föräldrapenningdagar är möjliga att avstå till den andra föräldern. 30 av de 60 dagarna kan avstås till annan försäkrad. Föräldrapenning betalas ut med ersättning som motsvarar den försäkrades sjukpenningnivå. Jämställdhetsbonusen avskaffas.
2. En noggrann uppföljning av konsekvenserna av tredelningen, med särskilt fokus på de 30 dagarna som kan överlätas till annan försäkrad, genomförs fem år efter reformens införande.
3. Ersättningsnivån motsvarande en åttondel i föräldraförsäkringen avskaffas.
4. ”Snabbhetspremiern” avskaffas. Den särskilda beräkningsgrunden för föräldrapenning när en kvinna som blir gravid på nytt innan barnet uppnått en ålder av ett år och nio månader och vid adoption av ett barn inom viss tid efter det att ett annat barn fötts eller adopterats tas bort.
5. Rätt till föräldraledighet på deltid. Föräldraledighetslagen (SF2006:442) ändras så att varje förälder ges rätt att reducera sin ordinarie arbetstid med en åttondel, 12,5 procent.
6. Utökad graviditetspenning. Reglerna för graviditetspenning ändras så att ersättning ska kunna utbetalas mellan den sextionde dagen före den beräknade tidpunkten för barnets födsel till och med faktiskt födelsedatum.

### 12.1.1 Tredela föräldrapenningen, avskaffa jämställdhetsbonusen m.m. – konsekvenser

Delegationens förslag om att tredela föräldrapenningen syftar till att stärka jämställdheten mellan kvinnor och män främst genom en jämnare fördelning av ansvar för hem och familj. Ökad jämställdhet i hemmet leder till ökad jämställdhet i arbetslivet. Kvinnors löner och inkomster ökar då och risken för att kvinnor som grupp diskrimineras minskar. Delegationen bedömer att mindre överlåtelse-

bar tid i föräldraförsäkringen är ett effektivt instrument för att uppnå detta.

Konsekvenserna av den föreslagna tredelningen, för såväl de offentliga utgifterna för föräldraförsäkringen, för föräldrar och hushåll, för barn, för kommuner, företag och samhället i stort, beror av det som förslaget syftar till att förändra, nämligen pappors uttag av föräldrapenning. Det är känt sedan tidigare att ökad reserverad tid för varje förälder i föräldraförsäkringen har haft den effekten att pappors uttag av föräldrapenning har ökat. Delegationens samlade förslag till ny föräldraförsäkring innebär dock en större relativ ökning av den reserverade tiden och innebär också ett antal andra förändringar: avskaffande av jämställdhetsbonusen och av föräldrapenning på lägstanivå, införandet av en månads föräldrapenning på sjukpenningnivå samt avskaffandet av ersättning på en åttondels nivå. Det senare förslaget samvarierar också med delegationens förslag till ändring i föräldraledighetslagen.

För att beräkna kostnader och beskriva konsekvenser av förslagen behöver man göra antaganden om pappors föräldrapeninguttag och om andra nyttjandegrader och -mönster i föräldraförsäkringen. Beräkningsresultaten är naturligtvis känsliga för variationer i dessa antaganden, vilket behandlas där så är relevant. Där inte annat anges är uppgifterna från 2013 och alla belopp anges i 2013 års priser.

### Konsekvenser för statens budget

År 2013 var statens utgift för föräldrapenningen 27,0 miljarder kronor. Föräldrapenning för barn i åldrarna 0–8 år utbetalades. För barn födda 1 januari 2014 och senare kan föräldrapenning utbetalas fram till barnet fyller 12. Om en ny föräldraförsäkring skulle införas för barn födda från och med första juli 2016 skulle försäkringens kostnad samma år påverkas i mycket liten utsträckning; en betydande del av kostnaden för försäkringen skulle avse äldre barn för vilka gamla regler gäller. Det kommer alltså att finnas kvardröjande effekter från äldre regler under en mycket lång tidsperiod. En stor andel av föräldrapenningen tas dock ut för barn upp till två års ålder varför merparten av effekterna av en ny försäkring ändå väntas slå igenom efter två-tre år. Nedanstående beräkningar

bortser från kvardröjningseffekter och fokuserar i stället på kostnader för en ny försäkring ”i jämvikt”, det vill säga där alla omfattas av de nya reglerna, vilken jämförs med dagens föräldrapenning. För att beräkna framtida föräldrapenningkostnader, både för gällande system och för delegationens förslag, behöver ett antal antaganden göras. Delegationens kostnadsberäkningar baserar sig på ett antagande om att det kommer att födas 125 000 barn per år under ett antal år framåt (detta enligt SCB:s senaste befolkningsprognos). 2013 års genomsnittliga ersättningsnivåer för mammors och pappors föräldrapenning på sjukpenningnivå har använts och ersättningen för grund- och lägstanivå är beräknade som 225 respektive 180 kronor.<sup>1</sup> Delegationens beräkningar bygger också på ett antagande om att andelen föräldrapenningdagar på grundnivå av ersättningsdagar utöver lägstanivå (i dagens försäkring 390 dagar) förblir detsamma, 19 procent, även med den nya försäkringen. I övrigt används också uppgifter från Försäkringskassan om faktiska uttagsmönster under 2013 liksom för föräldrar till åttaåringar (barn för vilka rätten till föräldrapenning nyligen upphört).

#### *Utgift för föräldraförsäkringen vid fullt utnyttjande*

Om dagens föräldraförsäkring skulle utnyttjas fullt ut för 125 000 barn, med samma fördelning mellan mammor och pappor som rådde 2013, skulle statens utgift för föräldrapenning uppgå till 30,6 miljarder kronor, se tabell 12.1.1 Om all föräldrapenning inom JA-delegationens förslag till föräldraförsäkring skulle utnyttjas för 125 000 barn så att mammor i genomsnitt tar ut 9 månaders föräldrapenning och pappor tar ut sina reserverade fem, så skulle utgiften för föräldrapenningen i stället uppgå till 31,1 miljarder kronor, se tabell 12.1. Vid fullt utnyttjande skulle alltså delegationens föräldraförsäkring innebära ökade utgifter med 286 miljoner kronor per år, vilket motsvarar 0,9 procent, jämfört med dagens system. Som framgår av tabellens första rad innebär avskaffandet av de 90 lägstanivådagarna en årlig besparing på drygt 2 miljarder kronor. Utgiften för mammors föräldrapenning på sjukpenningnivå

<sup>1</sup> De genomsnittliga belopp som betalades ut 2013 var något lägre på grund av kvardröjningseffekter från äldre regler.

minskar med 550 miljoner kronor. Det beror på att fler dagar reserveras för pappor men också på att delegationens förslag omfattar fler ersättningsdagar på sjukpenningnivå än dagens (420 jämfört med 390). Den avskaffade jämställdhetsbonusen innebär en besparing på 259 miljoner kronor. Delutgiften för pappors ersättning på sjukpenningnivå ökar av två orsaker: dels den ökade graden av reserverad tid och dels de 30 nya dagarna på sjukpenningnivå. Det senare är också orsaken till att utgiften för föräldrapenning på grundnivå ökar.

Tabell 12.1 Kostnadsjämförelse mellan delegationens förslag och dagens föräldraförsäkring, miljoner kronor

| Fullt utnyttjande        |                   |                       |                   |                     |
|--------------------------|-------------------|-----------------------|-------------------|---------------------|
| Ersättningstyp           | Dagens försäkring | Delegationens förslag | Skillnad          | Besparing/fördyring |
| Lägstnivå                | 2 025             | 0                     | 2 025             | Besparing           |
| Grundnivå                | 2 084             | 2 244                 | - 160             | Fördyring           |
| Sjukpenningnivå, kvinnor | 17 893            | 17 343                | 550               | Besparing           |
| Sjukpenningnivå, män     | 8 553             | 11 513                | - 2 960           | Fördyring           |
| Jämställdhetsbonus       | 259               | 0                     | 259 <sup>1)</sup> | Besparing           |
| Summa                    | 30 814            | 31 101                | - 286             | Fördyring           |

1) Faktisk utgift för jämställdhetsbonusen 2013.

Källa: Egna beräkningar.

### *Olika orsaker till lägre nyttjandegrad i föräldraförsäkringen*

För drygt 98 000 barn födda 2005 var det 11 procent av alla föräldrapenningdagar som inte utnyttjades.<sup>2</sup> För så många som tre procent av dessa barn togs det inte ut någon föräldrapenning alls medan det för knappt hälften, 47 procent, utnyttjades (nära) alla dagar.<sup>3</sup> Det finns tre huvudsakliga förklaringar till att delar av försäkringen inte utnyttjas. För det första tilldelades till och med 2013 *invandrade barn* oavsett ålder fullt antal dagar i föräldraförsäkringen vid ankomsten till Sverige. Enligt SOU 2012:9 och För-

<sup>2</sup> Dessa omfattar endast de barn vars föräldrar var berättigade till föräldrapenning och hade gemensam vårdnad under barnens första åtta år. Egen beräkning på uppgifter från Försäkringskassan.

<sup>3</sup> Egna beräkningar på uppgifter från Försäkringskassan.

säkringskassan är det en stor andel av dessa dagar som inte utnyttjas.<sup>4</sup> För det andra utnyttjas *lägstಾನivådagarna* i mindre utsträckning än sjukpenningdagar eftersom de ger så låg ersättning. För barnen födda 2005 var det nära 30 av de 90 lägstಾನivådagarna per barn som inte togs ut. För dessa barn innebar lägstಾನivådagarna en ersättning på 60 kronor per dag. En tredje orsak är de *pappor som inte tar ut någon föräldrapenning* eller mycket lite föräldrapenning. Delegationen bedömer att den första orsaken kommer att minska i betydelse, sedan nya regler om föräldrapenning för barn födda utrikes införts från och med 2014. När det gäller lägstಾನivådagarna så innebär de sedan 1 juli 2006 en högre ersättning 180 kronor, vilket antas leda till att utnyttjandet bör öka något. Delegationens förslag om att helt avskaffa lägstಾನivådagarna torde, allt annat lika, öka nyttjandegraden i försäkringen. Återstår gör den tredje orsaken, *pappors låga nyttjande* av föräldrapenning där osäkerheten liksom variationen mellan individer är som störst.

Föräldrapenning på *grundnivå* är alternativet för föräldrar som har mycket låg inkomst eller som inte uppfyller kraven för föräldrapenning på sjukpenningnivå. Av de utbetalda föräldrapenningdagar 2013 som inte var lägstಾನivådagor, var 19 procent med ersättning på grundnivå och resterande 81 procent på sjukpenningnivå. Pappor tar ut betydligt färre dagar på grundnivå än mammor. Av uttagna grundnivådagor 2013 svarade pappor för endast 8 procent, medan de tog ut 29 procent av sjukpenningdagarna. Den lägre siffran beror främst på att pappor med lägre inkomster väljer att ta ut mindre föräldrapenning<sup>5</sup> men också på att pappor generellt har högre inkomster och större arbetsmarknadsanknytning än mammor. Eftersom pappor vanligen tar ut föräldrapenning senare under barnets uppväxt, hinner de också arbeta upp en högre sjukpenninggrundande inkomst innan de tar ut föräldrapenning. Delegationens förslag om mer reserverad tid för vardera föräldern kommer att innebära att fler pappor kommer att ställas inför valet att ta ut föräldrapenning på grundnivå eller avstå/skjuta upp sin föräldraledighet, vilket innebär en osäkerhet om kostnadsutfallet för försäkringen. Med tanke på ersättningens storlek rör det sig emellertid om små belopp.

---

<sup>4</sup> Försäkringskassan (2010b).

<sup>5</sup> Duvander & Viklund (2014).

*Känslighetsanalys: en pappamånad fryser inne*

Det är som sagt svårt att förutse hur pappors nyttjande av föräldrapenningen kommer att utvecklas, både med dagens försäkring och med JA-delegationens förslag. Enligt Duvander och Viklund (2014) tog pappor i genomsnitt ut 67 föräldrapenningdagar under barnets första två år. Samtidigt hade drygt 28 procent av alla pappor till barn födda 2005 *reserverade* dagar kvar när försäkringen för barnet tagit slut.<sup>6</sup>

Som jämförelse till kalkylen baserad på fullt utnyttjad försäkring ovan, beräknas därför förslagets kostnad för ett scenario där alla mammor tar ut 9 månader (sina 5 reserverade plus de 4 överlåtelsebara) medan papporna i genomsnitt bara tar ut fyra månader och låter en månad frysa inne. Resultaten framgår av tabell 12.2. Som framgår av tabellens sista rad skulle delegationens förslag i detta scenario innebära en *lägre* utgift i statens budget för föräldrapenning än dagens försäkring<sup>7</sup>. Besparingen utgörs av minskad kostnad för pappors föräldrapenning på sjukpenningnivå samt en något minskad utgift för föräldrapenningdagar på grundnivå. Besparingen skulle uppgå till drygt två miljarder kronor per år.

---

<sup>6</sup> Uppgift från Försäkringskassan, egen beräkning. Fördelat på alla pappor frös i genomsnitt knappt 7 av 60 reserverade dagar inne för pappor med gemensam vårdnad för barn födda i Sverige 2005.

<sup>7</sup> Med fullt nyttjande och 2013 års uttagsmönster (som i tabell 12.1).

Tabell 12.2 Kostnadsjämförelse mellan delegationens förslag och dagens föräldraförsäkring, miljoner kronor

Pappor tar ut fyra månaders föräldrapenning i delegationens förslag

| Ersättningstyp           | Dagens försäkring | Delegationens förslag | Skillnad          | Kostnadsändring |
|--------------------------|-------------------|-----------------------|-------------------|-----------------|
| Lägstnivå                | 2 025             | 0                     | 2 025             | Besparing       |
| Grundnivå                | 2 084             | 2 084                 | 0                 | Fördyring       |
| Sjukpenningnivå, kvinnor | 17 893            | 17 343                | 550               | Besparing       |
| Sjukpenningnivå, män     | 8 553             | 9 211                 | - 657             | Fördyring       |
| Jämställdhetsbonus       | 259               | 0                     | 259 <sup>1)</sup> | Besparing       |
| Summa                    | 30 814            | 28 638                | 2 177             | Besparing       |

1) Faktisk utgift för jämställdhetsbonus 2013.

*Källa:* Egna beräkningar.

Mot bakgrund av detta bedömer delegationen att förslaget om en tredelning inte kommer att medföra några ökade kostnader för föräldrapenningen under den femårsperiod efter vilken en uppföljning föreslås. Föräldrapenningens kostnadsutveckling bör naturligtvis ingå i uppföljningen.

### *Kostnader för något som skulle komma ändå?*

Många debattörer menar att jämställdhet är något som kommer av sig självt med tiden. Enligt detta synsätt skulle ingen reform av föräldraförsäkringen behövas när föräldrar frivilligt väljer ett jämställt föräldraskap med ett jämnt uttag av föräldrapenning. Ur ett jämställdhetsperspektiv skulle delegationens förslag därmed bli överflödigt. I tabell 12.3 jämförs delegationens förslag med dagens försäkring vid fullt utnyttjande och under antagande om att mammor och pappor fördelar uttaget av föräldrapenningdagarna helt jämnt. Av tabellen framgår att dagens system vid ett jämställt uttag skulle bli drygt 1,3 miljarder kronor dyrare än delegationens förslag. Skillnaden består främst av utgiften för jämställdhetsbonusen för 120 000 föräldrapar.<sup>8</sup>

<sup>8</sup> Med antagande om att 4 procent av barnen i en årskull har en förälder med ensam vårdnad.



Tabell 12.3 Kostnadsjämförelse mellan delegationens förslag och dagens föräldraförsäkring, miljoner kronor

Fullt nyttjande, föräldrarna tar ut hälften var i båda försäkringarna

| Dagens försäkring        |        | Delegationens förslag |        |
|--------------------------|--------|-----------------------|--------|
| Ersättningstyp           | Utgift |                       | Utgift |
| Lägstnivådagar           | 2 025  |                       | 0      |
| Grundnivådagar           | 2 084  |                       | 2 244  |
| Sjukpenningnivå, kvinnor | 12 525 |                       | 13 489 |
| Sjukpenningnivå, män     | 14 968 |                       | 16 119 |
| Jämställdhetsbonus       | 1 620  |                       | 0      |
| Summa                    | 33 222 | Summa                 | 31 852 |

Källa: Egna beräkningar.

## Kommunernas utgifter för tidigare förskolestart

JA-delegationen bedömer att om dess förslag till föräldraförsäkring skulle nyttjas fullt ut skulle barns genomsnittliga ålder vid förskolestart påverkas försumbart. Kommunernas kostnad för barnomsorg skulle därmed inte förändras till följd av ändringar i försäkringen. Men om som i scenariot ovan en pappamånad i genomsnitt skulle frysa inne, är det mer sannolikt att en andel barn i varje årskull får börja i förskolan tidigare än med dagens föräldraförsäkring. Hur stor andelen blir, och därmed kostnaden för detta, beror på i vilken utsträckning mammorna kompenserar med att ta ut obetald ledighet, vilket i sin tur beror på preferenser och hushållsekonomi. Det finns i samhället redan i dag en trend mot allt tidigare förskolestart<sup>9</sup> och en delvis motsatt trend som går ut på att särskilt mammor tar ut allt mer obetald föräldraledighet. Hur dessa trender skulle samverka med pappors vilja att ta ut föräldrapenning är högst osäkert och varierar förmodligen kraftigt mellan familjer.

År 2013 var kommunernas kostnader för förskola och skolbarnsomsorg 79 miljarder kronor.<sup>10</sup> Den genomsnittliga årskostnaden per inskrivet barn var 84 300 kronor.<sup>11</sup> Av tabell 12.4 framgår en enkel beräkning av hur kommunernas utgifter för tidigare förskolestart varierar med andelen berörda barn och hur mycket tidig-

<sup>9</sup> Dagens Nyheter, artikel 2013-05-11.

<sup>10</sup> Uppgiften hämtad från Kommun- och landstingsdatabasen (Kolada).

<sup>11</sup> Ibid.

are de börjar förskolan. Om delegationens förslag till föräldraförsäkring exempelvis skulle medföra att hälften av alla barn i en årskull skulle börja i förskolan en månad tidigare än annars, beräknas det innebära en ökad utgift för kommunerna på 440 miljoner kronor.

Tabell 12.4 Kommunernas årliga kostnad för tidigare förskolestart, miljoner kronor

| Berörda barn       | 1 månad tidigare | 2 månader tidigare |
|--------------------|------------------|--------------------|
| Hel årskull        | 879              | 1758               |
| Halv årskull       | 440              | 879                |
| Fjärdedels årskull | 220              | 440                |
| Tio procent        | 88               | 176                |

*Källa:* Kostnadsuppgifter från Kolada, egna beräkningar.

Kommunernas utgifter för förskolan och statens utgift för föräldraförsäkringen påverkas alltså i olika riktning beroende på pappors föräldrapenninguttag. Blir uttaget högt blir utgiften för föräldrapenningen högre och utgiften för förskola och skolbarnomsorg påverkas inte. Med ett lägre uttag å andra sidan blir det en lägre offentlig utgift för försäkringen och en högre för förskola och skolbarnomsorg.

Om pappor i genomsnitt låter en månad av de fem reserverade frysa inne och detta skulle medföra att en hel årskull barn får börja förskolan två månader tidigare än i dag, skulle utgiften för förskola och skolbarnomsorg öka med knappt 880 miljoner kronor (tabell 12.4). Samtidigt skulle kostnaden för föräldrapenningen minska med drygt 2 miljarder kronor (se förra avsnittet). Den kommunala finansieringsprincipen är inte tillämplig för förändringar i statlig verksamhet som får indirekta effekter för kommunerna. Med tanke på hur viktig kvaliteten i de kommunala välfärdstjänsterna är vill delegationen ändå understryka att förslaget om en tredelad föräldraförsäkring inte innebär ökade utgifter för den konsoliderade offentliga sektorn, det vill säga att utgiftsminskningar i föräldraförsäkringen om reserverad tid fryser inne är större än beräknade utgifter för ökad tid i förskola.

## Konsekvenser för föräldrar och hushåll

I detta avsnitt presenteras konsekvenser av delegationens förslag till ny föräldraförsäkring för föräldrar och hushåll. I kontrast till förslaget huvudsyfte om att långsiktigt öka kvinnors närvaro och möjligheter i arbetslivet för att förbättra deras ekonomiska möjligheter i ett livscykelperspektiv, så är perspektivet här kortsiktigt och statiskt. Den privatekonomiska effekten för individer och hushåll kan och bör delas upp i två separata effekter; dels effekten av förslaget ökade grad av reserverad tid för varje förälder och dels förslaget att avskaffa lägstanivådagarna och ersätta dem med en månad med ersättning på sjukpenningnivå. Den första effekten behandlas först relativt ingående, därefter följer en kortare diskussion om fördelningskonsekvenserna av bytet mellan lägstanivådagar och sjukpenningnivådagar. Därefter beskrivs olika föräldragrupperns möjligheter till anpassningsbeteenden.

Under 2013 tog mammor ut 71 procent och pappor 29 procent av alla dagar ersatta på sjukpenningnivå. Med delegationens förslag blir andelarna, om alla dagar tas ut, i stället 64 procent och 36 procent (om mammor tar 9 månader och pappor sina reserverade 5).<sup>12</sup> För mammor skulle detta i genomsnitt innebära 8 färre föräldrapenningdagar på sjukpenningnivå. Pappor skulle med förslaget öka sin andel av dagarna på sjukpenningnivå med i genomsnitt 37 dagar – en betydligt större förändring. Dessa siffror är emellertid genomsnittliga. Vad förslaget får för konsekvenser på individ- och hushållsnivå beror på föräldrarnas preferenser och ekonomiska ramar.

### *Privatekonomiska konsekvenser av fler reserverade månader*

De privatekonomiska konsekvenserna för olika föräldrapar har beräknats så att 13 månader med föräldrapenning på sjukpenningnivå i dagens försäkring jämförs med 13 månader med föräldrapenning på sjukpenningnivå enligt JA-delegationens förslag. Denna jämförelse bedöms vara det som bäst visar effekten av tredelningen och dess reserverade månader utan att blanda in effekten av lägsta-

---

<sup>12</sup> För mammor: 71 procent av 390 = 277 dagar och 64 procent av 420 dagar = 269 dagar. Motsvarande för pappor.

nivådagar och fler sjukpenningdagar. I det följande beskrivs konsekvenser av tredelningen för olika slags föräldragrupper.

### **Jämställda föräldrar**

Föräldrar som med dagens föräldraförsäkring delar föräldrapenningen jämnt (och inte tar ut dubbeldagar) går med JA-delegationens förslag miste om jämställdhetsbonus på totalt 6 750 kronor skattefritt vardera. Däremot berörs de inte av den minskade överlåtelseerätten eftersom de inte utnyttjar den. Mer om effekterna av avskaffad jämställdhetsbonus återfinns längre fram.

### **Föräldrar med ensam vårdnad**

2013 hade 4,0 procent av ettåringarna, nära 4 500 barn, en förälder med ensam vårdnad. 99 procent av dessa var mammor. Enligt delegationens förslag får föräldrar med ensam vårdnad, liksom inom dagens system, disponera försäkringens samtliga dagar med föräldrapenning. Inte heller denna föräldragrupp berörs av förslaget om fler reserverade månader.

### **Föräldrapar som anpassar sig till den nya försäkringen**

De beräkningar som delegationen har gjort av hushållsekonomiska effekter för föräldrapar som anpassar sig till den nya försäkringen redovisas i tabell 12.5. Tabellen visar det privatekonomiska utfallet för par som i dagens försäkring delar så att mamman tar 11 månaders och pappan två månaders föräldrapenning över de 13 månaderna.<sup>13</sup> Den visar också hushållsekonomi för paren om de med delegationens förslag i stället skulle dela föräldrapenningen med 9 månader till mamman och 4 månader till pappan. I vänster kolumn anges olika föräldrars typiska inkomstkombinationer. Mammans inkomstläge anges först och sedan pappans. Med "låg" menas att mamman har en inkomst som är lägre än vid sedvanligt förvärvsarbete. I dessa beräkningar har antagits att mamman studerar med studiemedel och efter föräldraledigheten återgår till studier med studiemedel. Det finns förstås fler grupper med låga inkomster som därmed får föräldrapenning på grundnivå, bl.a. arbetslösa, de som har försörjningsstöd och de som är försörjda av anhöriga.<sup>14</sup> Med "arbetare" menas att föräldern har genomsnittlig lön för kvin-

<sup>13</sup> Skatter har beräknats med antagande om 32 procents kommunalskatt och 0,17 procents begravningsavgift enligt Skatteverkets inkomstberäkning för 2014.

<sup>14</sup> Beräkningar för dessa grupper har uteslutits här, men de torde inte avvika särskilt från de generella resultaten för gruppen med studiemedel.

nor respektive män i arbetaryrken.<sup>15</sup> Med ”tjänsteman” menas att föräldern tjänar genomsnittlig lön efter kön i tjänstemannayrken. I den sista raden återfinns kategorin ”hög” vilket svarar mot en hög inkomst (här: 42 000 kronor per månad).

I tabellens andra kolumn anges, som jämförelse, parets inkomster efter skatt innan de fått barn. Tredje kolumnen visar parets sammanlagda inkomst för de 13 månaderna med om mamman tar 11 månaders föräldrapenning och pappan tar resterande två. De övriga månaderna förvärvsarbetar de. Föräldrarnas nettoinkomster består alltså både av föräldrapenning och av förvärvsinkomst.<sup>16</sup> Eventuell föräldralön från arbetsgivaren ingår inte i dessa beräkningar. Fjärde kolumnen anger sammanlagd inkomst om paret i stället delar föräldrapenningen så att mamman tar 9 månader och pappan 4 över de 13 månaderna. Sista kolumnen anger differensen mellan hushållets inkomst vid den jämnare fördelningen och inkomsten vid den mer ”traditionella” fördelningen. Tabellen visar att om pappor i vanliga hushållstyper/lönelägen ökar sitt uttag av föräldrapenning med de två månader som de inte längre kan överlåta till mammorna, så förlorar de inte ekonomiskt på hushållsnivå jämfört med ett mer traditionellt uttagmönster där mammorna tar ut mer föräldrapenning.<sup>17</sup>

---

<sup>15</sup> Uppgifter om genomsnittliga löner för 2013 har hämtats från LO(2014). Lönerna speglar faktisk inkomst (och därmed grund för föräldrapenning) eftersom de reflekterar faktiskt arbetad tid.

<sup>16</sup> För att öka jämförbarheten med situationen före barnets ankomst inkluderar inkomsterna barnbidrag.

<sup>17</sup> Liknande beräkningar visar att de i de flesta inkomstlägen inte heller förlorar på att dela helt lika. Beräkningarna redovisas inte av utrymmesskäl.

Tabell 12.5 Föräldrparets sammanlagda inkomst, före barn, med dagens försäkring, med delegationens försäkring samt skillnad mellan försäkringarna, kronor

| Hushållstyp                | Hushålls-<br>inkomst före<br>barn | Hushållsinkomst<br>med dagens<br>föräldraförsäkring | Hushållinkomst<br>med JA-<br>delegationens<br>förslag | Skillnad<br>JA-dagens |
|----------------------------|-----------------------------------|---|---|-----------------------|
| Låg – arbetare             | 323 500                           | 315 300   | 315 500   | + 200                 |
| Arbetare – arbetare        | 409 900                           | 368 700   | 370 100   | + 1 400               |
| Tjänsteman –<br>tjänsteman | 628 800                           | 566 600   | 567 400   | + 800                 |
| Tjänsteman – hög           | 662 000                           | 596 900   | 597 700   | + 800                 |

Not: Uppgifterna avser en 13-månadersperiod och är avrundade till hundratals kronor.

Källa: Egna beräkningar.

Delegationens förslag till ny försäkring har dock större konsekvenser föräldrarna emellan, vilket framgår av tabell 12.6. Tabellen jämför privatekonomiskt utfall för samma typiska föräldrapar och samma två olika fördelningar av föräldrapenningen: traditionell fördelning (11–2 månader) respektive jämnare (9–4 månader). För alla fyra inkomsttyperna gäller att mammorna får en högre inkomst vid den jämnare fördelningen. Detta beror på att de förvärvsarbetar mer. Papporna får en lägre sammanlagd nettoinkomst på grund av att de förvärvsarbetar mindre. Av femte kolumnen framgår att pappornas inkomstminskning vägs upp av mammornas högre nettoinkomst. Tabellen visar alltså att detta gäller för de allra flesta hushåll: de med mycket låga inkomster, de med låga inkomster och de med goda inkomster.

Tabell 12.6 Inkomster och inkomstskillnader för olika föräldrapar samt för mammor och pappor i de två försäkringsmodellerna, kronor

| Hushållstyp                  | Före barn |         | Dagens försäkring |                | JA-delegationens förslag |                | Differens JA–Dagens |          |
|------------------------------|-----------|---------|-------------------|----------------|--------------------------|----------------|---------------------|----------|
|                              | Mammor    | Pappor  | Mammor (11 mån)   | Pappor (2 mån) | Mammor (9 mån)           | Pappor (4 mån) | Mammor              | Pappor   |
| Inkomstprofil (antal fp-mån) |           |         |                   |                |                          |                |                     |          |
| Låg – arbetare               | 90 000    | 233 400 | 84 300            | 231 000        | 93 500                   | 222 000        | + 9 200             | - 9 000  |
| Arbetare – arbetare          | 176 500   | 233 400 | 137 700           | 231 000        | 148 100                  | 222 000        | + 10 400            | - 9 000  |
| Tjänsteman – tjänsteman      | 273 600   | 355 200 | 215 300           | 351 300        | 229 800                  | 337 600        | + 14 500            | - 13 800 |
| Tjänsteman – hög             | 273 600   | 388 400 | 215 300           | 381 600        | 229 800                  | 367 800        | + 14 500            | - 13 700 |

Not: Uppgifterna avser en 13-månadersperiod och är avrundade till hundratals kronor.

Källa: Egna beräkningar.

Det är vanligt att pappor tjänar mer än mammor och inte sällan mycket mer. Tabell 12.6 visar att om mamman studerar med studiemedel och har föräldrapenning på grundnivå och pappan har en genomsnittlig arbetarlön förlorar de inte ekonomiskt på att pappan tar ut två månader mer. Detsamma gäller för högre inkomstlägen: om mamman har en genomsnittlig tjänstemannainkomst och pappan tjänar 15 000 kronor mer i månaden (rad fyra)<sup>18</sup>, förlorar hushållet inte heller på att pappan tar ut föräldrapenning två månader mer och mamma två månader mindre. I kapitel 7 framgick också att de flesta arbetstagare täcks av olika slags avtal så att de får så kallad föräldraledighetslön som fyller upp föräldrapenningen upp till 90 procent av bruttolönen även ovanför taket i försäkringen. Detta leder till att det finns väldigt få familjer där det på hushållsnivå skulle innebära någon hushållsekonomisk förlust att pappan tar ut två månader mer föräldrapenning.

### Föräldrapar där pappor väljer att inte ta ut mer

JA-delegationens förslag om en tredelning av föräldraförsäkringen syftar till att ge föräldrar bästa möjliga drivkrafter för att dela ansvar för omsorg och försörjning jämnare. Som en naturlig följd

<sup>18</sup> Mamman tjänar drygt 27 800 kronor per månad och pappan 42 000 kronor per månad.

av detta förlorar de föräldrapar där pappan väljer att avstå från att ta ut mer föräldrapenning (hushålls-)ekonomiskt på JA-delegationens förslag. På samma sätt som tidigare jämför tabellen 12.7 det privat-ekonomiska utfallet för de olika hushållstyperna. I detta fall jämförs samma ”traditionella” uttagsmönster som i förra fallet – 11 månaders föräldrapenning för mamman och 2 för pappan – med fallet där pappan fortsätter ta ut två månader, mamman tar ut sina maximala 9 månader och för de två resterande månaderna tar mamman obetald föräldraledighet.<sup>19</sup> De sista två kolumnerna visar det ekonomiska utfallet. Mammans och hushållets förlust uppgår till de borttagna två månadernas föräldrapenning efter skatt som mamman går miste om med delegationens förslag samtidigt som hon är frånvarande från arbetet för att vårda barnet. Mammans inkomstförlust drabbar även parets sammanlagda inkomst medan pappornas inkomst förblir oförändrad.

Tabell 12.7 Inkomst och inkomstskillnader för mammor och för hushåll i olika föräldrapar i de två försäkringsmodellerna, kronor

| Hushållstyp                | Dagens försäkring  |         | JA-delegationens förslag |         | Skillnad JA-dagens |
|----------------------------|--------------------|---------|--------------------------|---------|--------------------|
|                            | Mammor<br>(11 mån) | Hushåll | Mammor<br>(9 mån)        | Hushåll |                    |
| (antal fp-mån)             |                    |         |                          |         | Mammor/Hushåll     |
| Låg – arbetare             | 84 300             | 315 300 | 74 300                   | 305 300 | - 10 000           |
| Arbetare –<br>arbetare     | 137 200            | 368 200 | 120 500                  | 351 500 | - 16 700           |
| Tjänsteman –<br>tjänsteman | 215 300            | 566 600 | 186 900                  | 538 200 | - 28 400           |
| Tjänsteman – hög           | 215 300            | 596 900 | 186 900                  | 568 400 | - 28 500           |

Not: Uppgifterna avser en 13-månadersperiod och är avrundade till hundratals kronor, avrundningsfel kan förekomma. I JA-delegationens försäkring tar mamman ut två månaders obetald ledighet.

Källa: Egna beräkningar.

Det är svårt att undvika konsekvenser som dessa. Delegationens förslag till ny föräldraförsäkring utgår från ett delat ansvar för barn, men om och hur enskilda väljer att utnyttja försäkringen är inte

<sup>19</sup> Utfallen har också beräknats för par där pappor inte tar ut någon föräldrapenning alls, vare sig med dagens försäkring eller med delegationens förslag, och mammorna kompenserar med obetald ledighet. Resultaten är desamma: mammorna förlorar ersättningen från försäkringen under två månader jämfört med dagens försäkring (beräkningarna presenteras inte av utrymmesskäl).



möjligt att påverka utöver de drivkrafter som försäkringen ger. Delegationen bedömer att allt fler föräldrar kommer att dela föräldrapenningen jämnare men att det är osäkert i vilken takt detta kommer att ske.

### **Särlevande föräldrar med gemensam vårdnad**

Särlevande föräldrar med gemensam vårdnad om ett barn lever, per definition, i olika hushåll, varför delegationens förslag till ny föräldraförsäkring får separata privatekonomiska konsekvenser för föräldrarna och deras respektive hushåll. De privatekonomiska effekterna av en tredelad försäkring blir desamma för dessa föräldrar som i tidigare beskrivningar utom i det avseendet att de individuella inkomsterna alltså inte kan läggas samman till en gemensam hushållsinkomst. Om pappan tar ut sin reserverade del i försäkringen, så förlorar han något rent privatekonomiskt under dessa månader medan barnets mamma, som då förvärvsarbetar, tjänar mer än om hon skulle ha varit ledig med föräldrapenning. I de fall där en särlevande pappa väljer att inte ta ut föräldraledighet kan det få det negativa ekonomiska konsekvenser för mamman och för barnet, se vidare nedan (avsnittet Konsekvenser för barn).

### **Andra familjeformer**

Familjer kan se olika ut och ha olika behov. Mer än vart femte barn växer upp i en annan familjekonstellation än den med båda sina biologiska föräldrar. En utmaning för familjepolitiken är att utvecklas i takt med de nya familjekonstellationernas behov. Det är med detta syfte delegationen föreslår att varje vårdnadshavare ska kunna överlåta en månads föräldrapenning till någon annan försäkrad person utöver vad dagens regler redan medger. Konsekvenserna omfattar en ökad valfrihet och flexibilitet i försäkringen. Hur mycket och på vilket sätt den nya möjligheten kommer att utnyttjas är svårbedömt och bör därför följas upp efter fem år.

### **Företagande föräldrar**

Huvudsyftet med delegationens förslag till föräldraförsäkring är att öka kvinnors närvaro i arbetslivet och att få män att ta ett större familjeansvar. Ambitionen gäller naturligtvis även företagande föräldrar. För företagande föräldrar är det i dag en större utmaning att söka kombinera arbete och familj än för anställda. Det är i princip omöjligt att vara frånvarande på heltid från sitt företag; inte bara kundkontakter utan även ren administration behöver skötas fort-

löpande, så när det gäller föräldraledighet för små barn som inte börjat förskola finns särskilda utmaningar.<sup>20</sup> Delegationens förslag om att kunna överlåta sammanlagt 60 dagar till annan försäkrad än vårdnadshavare innebär en möjlighet för företagande föräldrar, särskilt för dem där båda föräldrarna är företagare. Både manliga och kvinnliga företagare tar ut färre föräldrapenningdagar än anställda föräldrar. En minskad överlåtelse rätt föräldrarna emellan kan, på samma sätt som för övriga beskrivna föräldragrupper, innebära att reserverade dagar inte används. Delegationen bedömer att de svårigheter som finns när en förälder har svårt att kombinera företagande med föräldraskap inte kan eller bör lösas med en bibehållen långtgående överlåtelse rätt mellan föräldrarna.

I och med förslaget om den minskade överlåtelse rätten i försäkringen kommer företagande pappors drivkrafter att ta ut mer föräldrapenning och -ledighet att öka liksom det gör för alla pappor. Det är dock svårt att förutse hur mycket delegationens förslag om fler reserverade månader men en ny möjlighet att överlåta till annan försäkrad, kommer att inverka på företagande pappors uttag, på kort och på längre sikt.

*Avskaffa de 90 lägstanivådagarna och inför 30 dagar med ersättning på sjukpenningnivå – ekonomiska konsekvenser*

Utöver den ökade graden av reserverad tid i försäkringen innebär delegationens förslag att de tre månaderna med ersättning på lägstanivå ersätts med en månad med ersättning på sjukpenningnivå (eller på grundnivå). Syftet med förslaget är att öka försäkringsmässigheten i försäkringen, det vill säga att försäkringen ger en rättighet att vara frånvarande från arbetet med en ersättning enligt inkomstbortfallsprincipen. Delegationen bedömer att denna del bidrar till att koncentrera mer föräldraledighet till barnets första år samt innebär fördelar för de flesta föräldrar. Lägstanivådagarna i dagens försäkring fungerar som en rättighet att vara ledig men med en betydligt lägre ersättning. Detta innebär att höginkomsttagare som har råd att tillfälligt leva på en lägre ersättning kan utnyttja

---

<sup>20</sup> Företagarna (2015).

dem för föräldraledighet. Låginkomsttagare å andra sidan, kan på sin höjd utnyttja dem för inkomstutfyllnad under arbetsfria dagar.<sup>21</sup>

Rent ekonomiskt innebär avskaffandet av lägstanivådagarna för varje föräldrapar en förlust på  $90 \cdot 180$  kronor = 16 200 kronor (före skatt). Vinsten av ännu en månad på sjukpenningnivå är  $30 \cdot$  sjukpenningnivån. Detta innebär att för dem med ersättning över 540 kronor per dag (dvs.  $3 \cdot 180$  kronor) innebär reformen en viss inkomstförstärkning. För dem med ersättning under 540 kronor per dag (och då i synnerhet för dem med ersättning på grundnivå) innebär det en viss inkomstförlust. Men det innebär i gengäld också en månad mer som föräldrarna verkligen kan vara lediga med sitt barn.

Även utan lägstanivå dagar finns möjligheter att välja en längre ledighet via en lägre ersättningsnivå. En förälder kan varva föräldrapenning med obetald ledighet eller ta ut ersättning för del av dagen, till exempel trefjärdedels ersättning. Ersättandet av 90 lägstanivå dagar med 30 sjukpenningdagar innebär fördelar för föräldrar i alla inkomstskikt.

### *Avskaffad jämställdhetsbonus – konsekvenser*

Införandet av jämställdhetsbonusen syftade till att förbättra föräldrars ekonomiska drivkrafter till ett jämnare uttag av föräldrapenning genom att minska betydelsen av inkomstskillnaderna mellan föräldrarna. 2013 var statens utgift för jämställdhetsbonusen 259 miljoner kronor. Knappt 188 000 föräldrar fick i genomsnitt 1 380 kronor i bonus vardera. Under 2014 var det fler föräldrar som fick bonus, 230 000 stycken, men det genomsnittliga beloppet minskade till 1 320 kronor. I år och framgent väntar regeringen att den sammalagda utgiften för bonusen ska öka ytterligare till följd av ett mer jämställt uttag av föräldrapenning. Enligt Inspektionen för socialförsäkringen har jämställdhetsbonusen haft en liten och inte säkerställd effekt på uttaget av föräldrapenning.<sup>22</sup> Enligt inspektionen och flera andra är mer reserverad tid i föräldrapenningen för vardera föräldern det mest verkningsfulla verktyget för ett mer

<sup>21</sup> Föräldrar som arbetar måndag–fredag kan med dagens system ta ut föräldrapenningdagar på lägstanivå under lördagar och söndagar.

<sup>22</sup> Inspektionen för socialförsäkringen (2012).

jämställt uttag. Delegationen bedömer därför att jämställdhetsbonusen bör avskaffas och att konsekvenserna av detta, utöver besparingen, är mycket små.

### *Tredelningens konsekvenser för föräldraledighetens fördelning och längd*

Under det senaste decenniet har det utvecklats en trend där föräldrar, främst mammor i hushåll med god ekonomi, varvar föräldrapenning-uttag med obetald föräldraledighet för att få en längre sammanhängande ledighet. Den samlade frånvaron från arbetslivet har därmed ökat. Men alla föräldrar har inte samma möjlighet till detta eftersom obetald ledighet innebär att avstå från inkomst. Mammor med *lägre inkomster* tar därför i genomsnitt ut fler föräldrapenningdagar och kortare föräldraledighet.<sup>23</sup> Pappor med lägre inkomster tar ut mindre föräldrapenning och föräldraledighet än genomsnittet. För föräldrapar där båda har relativt låga inkomster kommer därför delegationens förslag om att minska mammans maximala föräldrapenning till 9 månader, från nuvarande 11, att få konsekvenser relativt tidigt i barnets liv. Drivkrafterna för pappor att utnyttja sin del i föräldraförsäkringen kommer att öka för att barnet ska få omvårdnad fram till förskolestart.

För familjer med *högre inkomster* innebär JA-delegationens förslag att det liksom i dagens system finns relativt goda möjligheter att bibehålla ett traditionellt beteende där mamman varvar föräldrapenning och obetald ledighet och är hemma länge och pappan kompletterar med några månaders ledighet därefter. Med högre inkomster kan konsekvenserna av den minskade överlåtelseätten tas senare i barnets liv, t.o.m. efter förskolestart. Med goda inkomster har papporna också en större frihet att helt välja bort eller senarelägga sina reserverade månader eftersom hushållsekonomin ändå tillåter att mamman är föräldraledig med lägre ersättning länge under barnets första år.

Ett alternativ för att koncentrera föräldraledighetsuttaget mer till barnets yngre år skulle ha varit att se över reglerna för obetald ledighet samt försäkringens ersättning under arbetsfria dagar.

---

<sup>23</sup> Duvander & Viklund (2014).

Delegationen bedömer dock att reformarbetet på föräldraförsäkringsområdet bör göras stegvis med möjlighet till utvärdering av varje steg. Delegationen bedömer därför att föreliggande förslag på ett balanserat sätt ökar drivkrafterna för ett jämnare och tidigare uttag samtidigt som en relativt stor flexibilitet bibehålls.

### **Konsekvenser för barn**

Delegationens förslag på familjeområdet syftar till en jämnare ansvarsfördelning mellan mammor och pappor både när det gäller försörjning och hemarbete och omsorg om barn. Förslaget om ökad reserverad tid i föräldrapenningen förbättrar förutsättningarna för barn att tidigt knyta an till och som små vårdas i hemmet av båda föräldrarna.

Det finns emellertid enskilda fall där det finns en motsättning mellan barnets bästa och tillgången till en eller båda föräldrarna. Förslaget om minskad överlåtelsesbar tid i föräldraförsäkringen gör det svårare att via överlåtelse av dagar i föräldraförsäkringen göra anpassningar till barns behov till följd av olika föräldrelaterade omständigheter. Det finns dock redan i dag vissa undantag i föräldraförsäkringen för föräldrar med missbruk, med vissa sjukdomar, föräldrar som sitter i fängelse eller som av andra skäl inte kan fullgöra sitt föräldraansvar. Delegationen menar att olika slags problem knutna till föräldrarna varken kan eller bör lösas genom en generell långtgående överlåtelsesrätt inom föräldraförsäkringen utan bör, som tidigare, hanteras genom särskild reglering. Behovet av fungerande lösningar i dessa fall accentueras när mer tid i föräldraförsäkringen reserveras för varje förälder.

Det finns också föräldrar, främst pappor, som inte överlåter föräldrapenningdagar till den andra föräldern och som samtidigt väljer att inte ta ut egen föräldraledighet. Oftast sker detta när det finns en konflikt mellan föräldrarna. Detta medför en svår situation där ett litet barn står utan förälder som kan eller vill ge omsorg fram till förskolestart. Inte heller denna sorts problematik kan lösas via en bibehållen långtgående överlåtelsesrätt i föräldraförsäkringen eftersom just frånvaron av överlåtelse är en del av problemet. Delegationen bedömer därför att situationen för de utsatta föräldrarna, oftast mammor, och barn inte försämras till följd av delegationens

förslag om minskad överlåtelse rätt. Förslaget andra del, de avskaffade lägstanivådagarna och de nya sjukpenningdagarna väntas inte heller försämma för denna grupp. Varje förälder har i dag 8 månader var varav 6,5 med full föräldrapenning och resterande 1,5 med 180 kronor om dagen. Med delegationens förslag blir det i stället 7 månader med föräldrapenning på sjukpenningnivå som i mån av ekonomisk möjlighet kan fördelas över en längre ledighet.

### Konsekvenser för arbetsgivare

Med dagens könssegregerade arbetsliv och många pappors relativt korta föräldraledigheter finns det förmodligen många arbetsplatser där arbetsgivaren är ovan vid att de manliga anställda tar ut längre och sammanhängande föräldraledighet. I mansdominerade yrken och branscher medför delegationens förslag om en minskad överlåtelse rätt inom föräldraförsäkringen att alltfler fäder kommer att ta mer och mer sammanhängande föräldraledighet och att deras arbetsgivare kommer att behöva hitta praktiska lösningar för detta. Denna konsekvens kommer sannolikt att bli mest märkbar för arbetsgivare i den privata sektorn, där över 80 procent av svenska män arbetar. För småföretagare kan förslaget möjligen innebära en större utmaning än för större arbetsgivare. Eftersom de små företag som har kvinnor anställda redan i dag hittar lösningar för föräldraledighet är det förmodligen i stor utsträckning en fråga om planering och framförhållning. Särskilt när det gäller pappors föräldraledighet, som oftast följer efter mammans, bör det finnas goda förutsättningar i termer av framförhållning.

En ekonomisk konsekvens av ett jämnare uttag av föräldrapenning har att göra med föräldrapenningutfyllnad. Knappt 90 procent av alla anställda har förmånen att arbetsgivaren, via försäkring eller direkt, fyller upp ersättningen från föräldraförsäkringen till 90 procent av förälderns bruttolön. De flesta får denna förmån för sin del av dagarna eller ett begränsat antal månader med ersättning på sjukpenningnivå. Inom statlig sektor gäller förmånen för samtliga dagar den anställda tar ut föräldrapenning på sjukpenningnivå. Med ett mer jämställt uttag av föräldrapenning kommer mäns arbetsgivare att få ökade utgifter för utfyllnaden samtidigt som den stora majoriteten av kvinnors arbetsgivare inte berörs. Undantaget är de

statliga arbetsgivarna som kan få en viss besparing när pappor inte längre kan överlåta lika många dagar till mammor.

En begränsad överlåtelse rätt medför också att utrymmet för förhandlingar om föräldraledigheten mellan den blivande föräldern och arbetsgivaren minskar. Det blir tydligare att om en förälder avstår från att utnyttja sin del av föräldraförsäkringen så blir barnet utan omsorg för den tiden.

### **Administrativa konsekvenser**

Att införa nya regler i föräldraförsäkringen kommer att innebära övergångskostnader för Försäkringskassan för handläggningsstöd, IT-system, informationsmaterial med mera. Delegationens förslag om att avskaffa jämställdhetsbonusen innebär en minskad administration. Sammantaget bedöms därför delegationens förslag till en ny tredelad föräldraförsäkring leda till smärre omställningskostnader samt en något minskad administration i myndigheten.

### **Samhällsekonomiska effekter**

JA-delegationen föreslår en ny föräldraförsäkring som genom sin utformning bättre än i dag synliggör varje förälders ansvar för och tillgång till barn. Ett jämnare fördelat familjeansvar är en förutsättning för en jämnare ansvarsfördelning föräldrar emellan när det gäller försörjning i form av förvärvsarbete. Ökad jämställdhet i hemmen och i arbetslivet har många gynnsamma konsekvenser både för individer och för samhället i stort vilka framgår i olika delar i betänkandet. Nedan följer dock en kort kvalitativ beskrivning av dem.

#### *Förbättrade möjligheter till egen försörjning för kvinnor*

Den begränsning av överlåtelse rätten som förslaget innebär kommer att medföra att kvinnor i genomsnitt kommer att komma tillbaka till förvärvsarbete eller studier tidigare efter barnets födsel och att deras totala frånvaro från arbetslivet till följd av barn kommer att minska. Detta innebär förbättrade möjligheter till ekonomisk

självständighet, både under arbetslivet och därefter. Det innebär också att de står bättre ekonomiskt rustade i händelse av sjukdom, skador, skilsmässor och makes dödsfall. En ökad grad av ekonomisk självständighet bidrar till målet om ekonomisk jämställdhet mellan kvinnor och män och innebär lägre offentliga utgifter för försörjningsstöd, garantipension, bostadstillägg med mera.

### *Förbättrad hälsa*

Nyare forskning visar att kvinnor och män i ungefär samma utsträckning blir sjuka av för hög arbetsbelastning.<sup>24</sup> En mer jämställd fördelning av ansvar för försörjning och hemarbete mellan kvinnor och män kommer därför troligen att medföra förbättrad hälsa främst för kvinnor. Med dagens ojämställda arbetsfördelning är det kvinnor som i högre grad kommer att avlastas från ”den dubbla arbetsbördan” som det innebär att förvärvsarbeta och samtidigt ha huvudansvaret för hem och familj. En förbättrad folkhälsa har gynnsamma konsekvenser främst för de direkt berörda, men är också av stor vikt för hållbarheten i den svenska välfärdsmodellen.

### *Positiva konsekvenser av pappors föräldraledighet*

Delegationen bedömer att förslaget om en tredelad föräldraförsäkring kommer att ha gynnsamma konsekvenser för pappor som tar ut mer föräldraledighet (se avsnittet Konsekvenser för barn ovan). Utöver de positiva effekter föräldraledighet har direkt, har forskningen också visat att pappor som varit mer föräldralediga behåller en bättre relation till sina barn efter en eventuell skilsmässa.<sup>25</sup>

---

<sup>24</sup> SBU (2014a), SBU (2014b) samt Lewis & Mathiassen (2013).

<sup>25</sup> SOU 2014:6.



### *Minskad statistisk diskriminering*

En konsekvens av ojämställdheten i hemmen är att kvinnor och män får olika förutsättningar i arbetslivet. Kvinnor har längre frånvaroperioder, både till följd av föräldraledighet och sjukdom, och arbetar mer deltid. Detta mönster leder till att alla kvinnor i arbetslivet riskerar att utsättas för statistisk diskriminering i arbetslivet. Statistisk diskriminering är en orättvisa för individen och en förlust för arbetsgivare och samhället i stort eftersom det innebär att kvalificerade personer väljs bort på grund av sin könstillhörighet. Därför kommer delegationens förslag om en tredelad föräldraförsäkring att innebära en ökad rättvisa och ett bättre resursutnyttjande när grunderna för statistisk diskriminering minskar.

### *Försäkringens normerande kraft*

Utvecklingen av föräldraförsäkringens utformning har varit en process som påverkats av rådande normer om kön och föräldraskap. Dagens försäkring återspeglar därför dessa normer. Delegationens förslag om en tredelad föräldraförsäkring speglar bättre än dagens försäkring normen om att kvinnor och män har ett individuellt och delat ansvar för hem och familj och att en förälders tid med sitt barn inte till fullo kan ersättas av den andra föräldern. Föräldrar påverkas både av försäkringens detaljerade utformning och av dess normerande budskap.<sup>26</sup>

Delegationens förslag till ny föräldraförsäkring innebär också en tydligare koppling mellan ersättning och inkomst vilket skapar ett enklare system, stärker arbetslinjen och ökar legitimiteten för föräldraförsäkringen.

## **12.1.2 Uppföljning av tredelningen efter fem år**

Delegationen bedömer att den föreslagna tredelningen inklusive den nya rätten att överlåta föräldrapenning till en annan försäkrad person behöver utvärderas efter fem år. Detta för att närmare optimera utformningen av försäkringen. Särskilt frågor kring för-

---

<sup>26</sup> Inspektionen för socialförsäkringen (2012), Klinth (2013).

äldrar som inte kan eller vill utnyttja sin försäkring är viktiga liksom frågan om föräldrapenning för barn med fler sociala föräldrar. I fråga om det senare bör särskilt användandet av de 30 + 30 överlåtelsebara dagarna till annan försäkrad analyseras. Ännu ett område av vikt att analysera är om det finns behov av att anpassa uttagsreglerna så att föräldrapenning huvudsakligen tas ut endast för tid som normalt skulle ha varit arbetstid; för många anställda fem dagar per vecka.

### **12.1.3 Avskaffad ersättning med en åttondel – konsekvenser**

Delegationen föreslår att avskaffa ersättning med en åttondelsnivå i föräldraförsäkringen. Förslaget bedöms inte medföra några budgetmässiga konsekvenser. För föräldrar som arbetar deltid men mer än tre fjärdedelar innebär förslaget att möjligheten till inkomst-kompensation via föräldraförsäkringen minskar, se avsnitt om begränsad rätt till deltid nedan. Troligen kan administrationen av föräldrapenningen hos Försäkringskassan minska något. Förslaget om att avskaffa ersättning på en åttondels nivå förmodas dock inte mera påtagligt påverka myndighetens administration.

### **12.1.4 Avskaffad "snabbhetspremie" – konsekvenser**

Under åttio- och nittiotalen påverkades de svenska födelsetalen av den särskilda beräkningsgrunden i föräldrapenningen för mammor som blir gravida inom 21 månader, snabbhetspremien. Under senare tid har inverkan dock avtagit. Konsekvenserna av delegationens förslag att avskaffa snabbhetspremien väntas därför bli små när det gäller hur dagens föräldrar planerar sitt barnafödande. De aggregerade födelsetalen bedöms inte påverkas alls.

När snabbhetspremien avskaffas kan utgiften för föräldrapenning minska något på kort sikt när en andel av dem som tidigare skulle ha kunnat dra fördel av snabbhetspremien nu går miste om den. På längre sikt antas dock att drivkrafterna för kvinnor att gå tillbaka till arbete och till längre arbetstid mellan graviditeter leda till att kvinnors (sjukpenninggrundande) inkomster i stället ökar. Den sammanlagda effekten på statens utgift för föräldraförsäkring torde vara försumbar.

Förslaget innebär en ökad transparens i försäkringen och en tydligare koppling mellan inkomst och ersättning. Fördelningsmässigt innebär förslaget ökad rättvisa i form av att försäkringsvillkoren för varje föräldraledighet blir desamma oavsett om och när tidigare syskon fötts eller adopterats.

### 12.1.5 Minskad rätt till föräldraledighet på deltid – konsekvenser

Delegationen för jämställdhet i arbetslivet föreslår att föräldraledighetslagen ska ändras så att föräldrars rätt till nedsättning av ordinarie arbetstid minskar till en nedsättning om högst en åttondel (12,5 procent). Likt förslaget om en tredelad föräldraförsäkring syftar förslaget till att utjämna omsorgs- och försörjningsansvaret för yngre barn mellan mammor och pappor.

Av alla mammor med yngsta hemmavarande barn mellan tre och fem år arbetade mellan 45 och 52 procent deltid (beroende på antal barn) 2013. Motsvarande andel för papporna var mellan 7 och 9 procent (där den lägre andelen var för dem med flera barn).<sup>27</sup> Deltidens omfattning, i procent av heltid, rapporteras emellertid inte. Det är inte heller säkert att alla dessa föräldrar som arbetar deltid gör det på grund av vård av barn eftersom det finns många andra vanliga skäl till att arbeta deltid.<sup>28</sup> Delegationen har låtit SCB ur Arbetskraftsundersökningen ta fram uppgifter över antal i arbetskraften som, 2013, arbetade deltid och samtidigt angav ”tar hand om/vårdar barn”<sup>29</sup> som huvudskäl till deltidsarbetet samt över deras tjänstgöringsgrad. Dessa uppgifter presenteras i tabell 12.8 nedan. Av tabellen framgår att det 2013 fanns cirka 108 000 föräldrar, 95 000 mammor och 13 000 pappor, som arbetar deltid och som angav vård av barn som huvudskäl.<sup>30</sup>

---

<sup>27</sup> SCB (2014a).

<sup>28</sup> Ibid. För både kvinnor och män är vanligaste orsak till deltidsarbete att lämpligt heltidsarbete saknas. Andra orsaker är att främst kvinnors arbetsgivare inte erbjuder heltid eller att man inte orkar med heltidsarbete. För att komma tillrätta med könsskillnader här behövs andra åtgärder än ändring i föräldraledighetslagen.

<sup>29</sup> Detta är uttrycket i AKU:s svarsalternativ.

<sup>30</sup> AKU är en urvalsundersökning, varför uppgifterna är skatningar.

Tabell 12.8 Antal deltidsarbetande p.g.a. vård av barn, fördelat på tjänstgöringsgrad, kvinnor och män, 2013

| Tjänstgöringsgrad, procent av heltid | Vecko-arbets-tid | Antal kvinnor | Antal män | Berörs av förslaget | Ökad arbetstid per vecka till följd av förslaget |
|--------------------------------------|------------------|---------------|-----------|---------------------|--|
| 0–74                                 | 0–29             | 14 400        | 1 300     | Nej                 | –  |
| 75–79                                | 30               | 24 700        | 2 000     | Ja                  | 5  |
| 80–84                                | 32               | 27 600        | 4 300     | Ja                  | 3  |
| 85–99                                | 34               | 25 900        | 5 700     | Försumligt          | <1   |
| Summa                                |                  | 94 700        | 13 300    |                     |  |

*Källa:* SCB: Arbetskraftsundersökningen, egna beräkningar.

Av dessa är det knappt 16 000 föräldrar (14 400 mammor och 1 300 pappor) som arbetar mindre än 75 procent. Dessa måste ha deltidstjänst eller en särskild överenskommelse med sin arbetsgivare eftersom arbetstiden underskrider lägsta tjänstgöringsgrad enligt dagens lydelse i föräldraledighetslagen om deltidsnedsättning på högst 25 procent. De berörs därför inte av delegationens förslag om begränsad rätt till föräldraledigt på deltid. I nästa grupp finns 24 700 mammor och 2 000 pappor som arbetar mellan 75 och 79 procent.<sup>31</sup> Det är okänt hur stor andel av dem som arbetar deltid med grund i föräldraledighetslagen – och därmed berörs av förslaget – och hur stor andel som arbetar deltid med annan grund. Detsamma gäller för den tredje gruppen föräldrar, 27 600 mammor och 4 300 pappor, som arbetar 80–84 procent<sup>32</sup>; även här är det okänt hur stor andel som arbetar deltid med föräldraledighetslagen som grund – och därmed berörs av förslaget. Ytterligare knappt 32 000 deltidsarbetande föräldrar (25 900 mammor och 5 700 pappor) arbetar 85 procent eller mer. Denna grupp berörs i ingen eller mycket liten utsträckning av JA-delegationens förslag om rätt till nedsättning av arbetstiden till 87,5 procent av heltid.

Delegationen bedömer att förslaget om minskad rätt till deltid initialt väntas få som konsekvens att vissa, men inte alla, berörda mammor ökar sin arbetstid. För att kompensera barnet/barnen

<sup>31</sup> I beräkningar antas för enkelhetens skull att alla dessa arbetar 75 procent. Övriga procentsatser i intervallet är förmodligen ovanliga.

<sup>32</sup> I beräkningar antas för enkelhetens skull att alla dessa arbetar 80 procent.

kommer fler pappor som i dag arbetar heltid, att på grund av familjens behov utnyttja sin rätt att gå ner i arbetstid. Till en början kommer förmodligen dock många fäder att välja bort att gå ner i arbetstid och barns närvaro i förskola och skolbarnsomsorg kan därmed förväntas öka något. Andelen pappor som väljer att utnyttja sin rätt till deltid förväntas dock öka på längre sikt när normer om föräldraskap, arbete och kön utvecklas i jämställd riktning och arbetsgivare blir mer positiva till och vana vid att även pappor vill gå ner i arbetstid för att ta hand om barn. Förslagets konsekvenser beskrivs mer detaljerat i det följande.

### Budgetmässiga konsekvenser

På en övergripande nivå är syftet med förslaget att fler kvinnor ska förvärvsarbeta mer och fler män förvärvsarbeta mindre framgent i syfte att uppnå en jämnare fördelning av omsorgsansvaret för små barn. Den sammanlagda nettoeffekten på arbetsutbudet i ekonomin blir sannolikt inte särskilt stor och konsekvenserna väntas dessutom inträda successivt över tid.

Om samtliga kvinnor i den grupp som potentiellt berörs av förslaget, de 52 000 kvinnorna på rad 2 och 3 i tabell 12.8, ökar sin arbetstid till 87,5 procents tjänst, så skulle den sammanlagda arbetstidsökningen motsvara drygt 5 000 heltidsarbeten.<sup>33</sup> Det är dock inte sannolikt att deras arbetsgivare i dag har en permanent frånvaro i den storleksordningen utan i stället fyllt den med vikarier, pusslande med andra tjänster på deltid med mera. Om de 52 000 kvinnorna skulle gå upp till 87,5 procents tjänstgöring skulle arbetsgivarna därför förmodligen endast successivt göra följdpassningar i bemanningen. Detsamma gäller för motsvarande pappor. Det är därför troligt att de sammanlagda effekterna på arbetsmarknaden och för skatteintäkterna av att vissa föräldrar tvingas gå upp i arbetstid blir små. På längre sikt är det positivt att arbetsutbudet i kvinnodominerade yrken ökar eftersom det finns stora rekryteringsbehov i dessa framgent.

---

<sup>33</sup> Uppgiften består av en uppräknig av ökad veckoarbetstid (sista kolumnen i tabell 12.8) med antal berörda och ett antagande om arbetsveckor per år.

Motsvarande argument gäller för effekten av att fler pappor kommer att gå ned i tjänst, exempelvis från heltid till 87,5 procent. Deras arbetsgivare kommer att få lösa den ökade deltidifrånvaron med ny bemanning. Därmed bedöms inte förslaget ha några större budgetmässiga effekter.

### **Konsekvenser för individer och hushåll**

Förslaget om begränsad rätt till deltid kan få större konsekvenser på individ- och hushållsnivå. Det är svårt att bedöma hur många av de drygt 52 000 kvinnor och drygt 6 000 män som *potentiellt* berörs som *verkligen* berörs och i vilket tidsperspektiv. För att skapa smidiga övergångar och mer handlingsutrymme kommer sannolikt många arbetsgivare att sluta särskilda överenskommelser om deltidstjänst med berörda anställda. På längre sikt, och särskilt i ljuset av diskussionen om rätt till heltid i offentligfinansierade kvinno-dominerade yrken, kommer förslaget dock att innebära att fler kvinnor kommer att få högre tjänstgöringsgrad.

#### *Jämställda par där båda arbetar deltid*

I gruppen potentiellt berörda föräldrar är 90 procent kvinnor och 10 procent män. I AKU saknas uppgift om partnerns arbetstid. Det är dock betydligt mer sannolikt att en deltidsarbetande mammas partner arbetar heltid än att en deltidsarbetande pappas partner arbetar heltid. En grupp som skulle kunna uppleva negativa konsekvenser av förslaget är de par där båda föräldrarna redan arbetar deltid och har lägre tjänstgöringsgrader än 87,5 procent. De skulle med förslaget kunna tvingas öka sin arbetstid. Därmed skulle hushållsinkomsterna öka.

*Föräldrapar med traditionell fördelning av förvärvsarbete<sup>34</sup>*

För mammor som i dag arbetar 75 procent och av lagen och arbetsgivaren tvingas gå upp till 87,5 procent av heltid kommer förvärvsarbetet att öka med knappt 22 timmar per månad. Månadsinkomsten ökar därmed med cirka 3 600 kronor före skatt för en kvinna med genomsnittlig timlön.<sup>35</sup> Om dessa kvinnors manliga partner skulle ersätta mammornas minskade barnavård timme för timme skulle deras månadsinkomster minska med i genomsnitt 4 100 kronor före skatt.<sup>36</sup> För de mammor som ökar sitt deltidarbete från 80 till 87,5 procent ökar tiden i förvärvsarbete med knappt 13 timmar per månad och bruttomånadsinkomsten ökar med 2 100 kronor per månad. Om pappan ersätter mammans minskning av barnavård timme för timme minskar hans bruttoinkomst med 2 500 kronor. Efter skatt blir inkomstskillnaden på hushållsnivå mycket liten, minus 550 respektive 350 kronor per månad, men för deltidsarbetande kvinnor som ökar sin förvärvsarbets-tid ökar inkomsten alltså betydligt.

I hushåll där pappor väljer att inte ersätta mammans minskade barnavård genom att ta föräldraledigt på deltid, kan mammor få en ökad total arbetsbörda och/eller barn kan behöva vistas mer i förskola och skolbarnsomsorg. Delegationen vill dock framhålla att tid i förskola och skolbarnsomsorg inte nödvändigtvis är en nackdel för barn. Vidare kan föräldrar komma överens med sin arbetsgivare om mer ledighet än vad föräldraledighetslagen ger rätt till.

*Föräldrar med ensam vårdnad*

Föräldrar med ensam vårdnad föreslås få rätt till en nedsättning om högst 25 procent och berörs därmed inte.

---

<sup>34</sup> Stycket behandlar fall där mamman som arbetar deltid och pappan heltid. De omvända beräkningarna och resonemangen är mindre vanliga och har uteslutits av utrymmesskal.

<sup>35</sup> Dvs. arbetstidsökningen \* genomsnittlig timlön. Den senare är beräknad från Lönestrukturstatistiken för 2013 och motsvarar en heltidsmånadslön för kvinnor på 28 400 kronor.

<sup>36</sup> Beräknat som arbetstidsminskningen \* genomsnittlig timlön. Den senare från Lönestrukturstatistiken.

### *Möjligheten till inkomstkompensation från föräldraförsäkringen minskar*

JÄ-delegationen föreslår att ersättning med en åttondel i föräldraförsäkringen ska avskaffas, se ovan. Det innebär att den förälder som vill utnyttja rätten till föräldraledighet på deltid i normalfallet inte kan ta ut ersättning från föräldraförsäkringen för det inkomstbortfall deltiden innebär. Beroende på hur arbetstiden förläggs kan det emellertid vara möjligt för en förälder att ta ut 2 dagar per vecka med en fjärdedels ersättning.

### **Kommunernas kostnader för ökad närvaro i förskola och skolbarnsomsorg**

Även när det gäller att beräkna om och hur mycket barns närvaro i förskola och skolbarnsomsorg kommer att öka till följd av förslaget råder stora osäkerheter. Om vi exempelvis antar att hälften av alla potentiellt berörda mammor<sup>37</sup> verkligen berörs och måste gå upp till 87,5 procents arbetstid och att detta i genomsnitt berör 1,5 barn och att pappan (till en början) inte alls ersätter bortfallet av barnledig tid, då resulterar det i en ökad närvaro i förskola/barnomsorg på knappt 3 800 helårsbarn.<sup>38</sup> Kostnaden för dessa är knappt 320 miljoner kronor per år.<sup>39</sup> Sådana beräkningar är naturligtvis mycket känsliga för vilka antaganden som görs. Om pappor till exempel skulle ersätta mammors ökade arbetstid med hälften halveras den ökade tiden i förskola/skolbarnsomsorg samtidigt som också kostnaden halveras.

### **Övriga konsekvenser**

Både förslaget om en tredelning av föräldrapenningen och förslaget om minskad rätt till föräldraledighet på deltid leder till att kvinnors tid i förvärvsarbete ökar. Förslaget om minskad rätt till deltid har

---

<sup>37</sup> Att göra motsvarande beräkning för pappor är ännu mer osäkert p.g.a. osäkerheten kring mammans möjlighet att ersätta den minskade barnavårdstiden. Det har därför uteslutits.

<sup>38</sup> Dvs. mammornas ökade arbetstid \* 1,5 barn omräknat till helårsekvivalenter.

<sup>39</sup> Baserat på uppgifter om genomsnittlig kostnad per barn i förskola och skolbarnsomsorg, Kolada 2013.



därför i stort sett samma övriga konsekvenser som förslaget om en tredelad föräldraförsäkring. Nedan anges de konsekvenser som utöver dessa gäller särskilt för förslaget om begränsad rätt till föräldraledighet på deltid.

### *Attityder till pappadeltid*

Attityden till föräldraledighet hos arbetsgivare och kollegor är enligt svensk forskning en viktig faktor för att pappor ska välja att arbeta så kallad pappadeltid, dvs. deltid för att ta hand om barn.<sup>40</sup> En föräldraledighetslag som utgår från och möjliggör båda föräldrarnas ansvar för barnen på det sätt som delegationen föreslår kommer att skynda på utvecklingen av dessa attityder både på individnivå, på arbetsplatsnivå och på samhällsnivå.

### *Deltidsarbete som lösning på tungt arbete*

Oroande många kvinnor, drygt 60 000, arbetade 2013, enligt uppgifter i AKU, deltid för att deras arbete var för fysiskt eller psykiskt tungt. Möjligen finns också i gruppen deltidsarbetande på grund av vård av barn, kvinnor som inte skulle orka arbeta heltid. Det kan bero både på att hemarbetet är för tungt och på att förvärvsarbetet är för tungt. Delegationens förslag tar sikte endast på det första problemet, dvs. att få fler pappor att ta ett större ansvar för hem och omsorg. Det andra problemet, att vissa arbeten är för tunga för heltid är ett problem som kräver helt andra lösningar än inom ramen för föräldraledighetslagen.

## **12.1.6 Utökad rätt till graviditetspenning – konsekvenser**

Delegationen föreslår en utökad rätt till graviditetspenning fram till och med förlossningen.

2013 fick 23 700 kvinnor graviditetspenning. Ersättningen var i genomsnitt 556 kronor per nettodag och den statliga utgiften för detta ändamål var 550 miljoner kronor. Graviditetspenning betalas

---

<sup>40</sup> Larsson (2012).

ut senast till och med dag 11 före beräknad förlossning. De i genomsnitt 10 dagarna som återstår fram till förlossningen får kvinnorna söka annan försörjning för. Många blir tvungna att börja använda föräldrapenningen för detta syfte. Särskilt bekymmersam och orättvis är dagens utformning av förmånen för dem som går länge över tiden och måste använda upp till 25 dagar med föräldrapenning innan barnet är fött. Med delegationens förslag om mer reserverad tid för varje förälder och färre föräldrapenningdagar totalt (om än med högre ersättning) vore det olämpligt att mammor skulle behöva använda sin del av föräldrapenningen på detta sätt.

Om kvinnorna som beviljats graviditetspenning i stället skulle få graviditetspenning fram till och med den faktiska förlossningen skulle det innebära en genomsnittlig utgiftsökning på drygt 130 miljoner kronor.<sup>41</sup> Med delegationens förslag ökar transparensen, försäkringsmässigheten och rättvisan för de försäkrade.

## 12.2 Konsekvenser av övriga förslag

### 12.2.1 Kostnader för förslagen som rör myndighetsstyrning

En övervägande del av delegationens förslag utanför föräldraområdet handlar om myndighetsstyrning. Dels förutsätts statens styrning av myndigheterna öka, dels ska myndigheternas arbete med att bedriva verksamhet som svarar mot de jämställdhetspolitiska målen intensifieras. Delegationen är medveten om att myndigheternas kompetens på området varierar. Initialt kan därför de ökade kraven från regeringen innebära kostnader för till exempel utbildning eller för att sammanställa de uppgifter som årligen ska återsäkras till regeringen.

Jämställdhet är emellertid inte, och ska inte vara, ett frivilligt åtagande eller isolerat projekt. Att beakta konsekvenserna för kvinnor och män i all verksamhet, inklusive budgetarbete, är en del av myndigheternas ordinarie uppdrag. Det bör därför också finansieras inom ramen för de ordinarie anslagen.

---

<sup>41</sup> Dvs. 10 dagar \* 556 kronor \* 23 700 kvinnor.

Den studie som ska förbereda för en nationell satsning för att öka arbetskraftsdeltagandet för kvinnor som står långt ifrån arbetsmarknaden kan lämpligen finansieras genom en ansökan om medel från Socialfondsprogrammet 2014–2020.

### **12.2.2 Kostnader för förslaget som rör ändring i årsredovisningslagen**

Delegationen föreslår att Årsredovisningslagens 5 kap. 18 b § förtydligas, så att antalet chefer redovisas könsuppdelat. Förslaget innehåller inga krav på företagen att samla in nya uppgifter. Däremot behöver befintliga uppgifter sammanställas och redovisas. Förslaget omfattar bara företag med fler än 10 anställda. Kostnaderna för att sammanställa och redovisa könsuppdelad statistik har, baserat på uppgift i en tidigare studie från Regelrådet, beräknats till totalt drygt 9 miljoner kronor.

### **12.2.3 Kostnader för förslagen som rör arbetsmarknadens parter**

Några av de förslag som delegationen lämnar inom området arbetets villkor samt området lön och karriär rör arbetsmarknadens parter. Arbetsmarknadens parter åläggs att säkerställa att det finns tillräcklig kunskap om genus, jämställdhet och mångfald i organisationer för att förbättra det systematiska arbetsmiljöarbetet och minska alla typer av arbetsskador, förebygga diskriminering och trakasserier och minska risken för särbehandling av personer som gjort otraditionella yrkesval i arbetslivet. Initialt kommer förslagen sannolikt att innebära kostnader, bland annat för att utveckla utbildningar. Kostnaderna bedöms dock inte bli större än att de rymms inom ramen för parternas ordinarie utvecklings- och utbildningsbudgetar.

På sikt kommer ett förstärkt arbetsmiljöarbete sannolikt att leda till minskade arbetsrelaterade besvär. Det bör också leda till att förekomsten av trakasserier och diskriminering på arbetsplatser minskar, liksom omsättningen av personal, vilket sammantaget leder till minskade kostnader för arbetsgivare.

## 12.2.4 Förslagens övriga konsekvenser

Förutom kostnadsberäkningar ska kommittéer även analysera förslagens konsekvenser för den kommunala självstyrelsen, för brottslighet och brottsförebyggande arbete, för sysselsättning och offentlig service i olika delar av landet, för småföretagares arbetsförutsättningar, konkurrensförmåga eller villkor i övrigt i förhållande till större företag, för jämställdheten mellan kvinnor och män samt för möjligheten att nå de integrationspolitiska målen.

Delegationen bedömer att varken det kommunala självstyret, brottsligheten eller det brottsförebyggande arbetet kommer att påverkas i någon nämnvärd omfattning av förslagen. Såväl sysselsättningen som den offentliga servicen påverkas däremot positivt av ett mer jämställt arbetsliv. En stor del av förslagen syftar till öka tiden på arbetet framförallt för kvinnor. Det i sin tur innebär att behovet av en väl fungerande social infrastruktur, där offentliga välfärdstjänster utgör basen, ökar. Ett jämnare uttag av föräldrappening och föräldraledighet innebär till exempel sannolikt ökad efterfrågan på barnomsorg (vilket framgått ovan), och därmed också fler arbetstillfällen i barnomsorgen.

Det faktum att jämställdhet poängteras som ett socialt krav vid offentliga upphandlingar kan komma att påverka småföretagens konkurrensförmåga i förhållande till större företag. I vilken mån och riktning beror dock på hur upphandlingarna i realiteten genomförs. Det metodstöd som den nya upphandlingsmyndigheten enligt delegationens förslag ska tillhandahålla, bör därför utformas med småföretagens konkurrensförmåga i åtanke. Att så sker är särskilt angeläget med tanke på att många kvinnor som är företagare driver små företag. Det vore högst olyckligt om kraven på jämställdhet vid offentliga upphandlingar utformas på ett sådant sätt att de motverkar ökad jämställdhet bland småföretagarna.

De förslag som syftar till att öka kvinnors arbetskraftsdeltagande och förbättra arbetsmiljön och arbetsvillkoren generellt kan även antas bidra till att de integrationspolitiska målen uppfylls. Det gäller särskilt förslaget om att utforma en nationell satsning på att öka arbetskraftsdeltagandet för kvinnor som står långt ifrån arbetsmarknaden. Ett ökat fokus på sociala och organisatoriska arbetsmiljöaspekter, och ett aktivare arbete mot trakasserier och

diskriminering både i arbetslivet och under utbildningstiden, bör också främja integrationen.

Delegationens bedömning och förhoppning är avslutningsvis att samtliga förslag kommer att ha positiva konsekvenser för jämställdheten mellan kvinnor och män.



# Reservation och särskilda yttranden

## **Reservation av Christer Ågren**

### **Reservationer avseende lön och karriärsnittet, överväganden och förslag**

Jämställdhet bl a genom könsneutralt satta löner är en viktig fråga för företagen i Sverige. För att kunna rekrytera den bästa kompetensen vill företagen vara attraktiva arbetsgivare för alla. Väl utvecklade processer i företagen som rör såväl rekrytering som lönesättning krävs. Arbete med att utveckla arbetsorganisation och företagskultur påverkar också attraktiviteten som arbetsgivare ur ett mångfaldsperspektiv.

Det sker mycket inom näringslivet och jag ser att det ger resultat. Andelen kvinnor som är chefer i näringslivet ökar och kvinnor gör allt mer insteg in i mansdominerade yrken. Löneskillnaderna mellan kvinnor och män minskar också successivt. I det fortsatta arbetet med jämställda löner är det viktigt att arbetet fokuseras på metoder som bedöms ge faktiskt effekt. Symbolhandlingar, som kan ge uttryck för handlingskraft men som inte är verkningsfulla för att uppfylla målet, ska inte göras. Istället förordar jag effektiva metoder, som utgår från företagets behov och som ger hållbara och långsiktiga resultat.

I förhållande till de förslag och överväganden som har arbetats fram kopplade till lön och lönebildning vill jag framföra följande synpunkter:

## Reservation övervägande JA-modellen och förslag om lönekartläggningar och analyser

Delar av den offentliga sektorn har en väsentligt mer sammanpressad lönestruktur än vad näringslivet har. Lön och anställningsvillkor för de lägst avlönade är i många fall sammantaget högre än i näringslivet och för mer kvalificerade befattningar lägre. Detta är ingen slump utan ett uttryck för en medveten lönepolitik som utformats på ett sätt som gynnat vissa grupper och missgynnat andra inom offentlig sektor. Diskussionen kring så kallad värdediskriminering är i själva verket en svidande kritik mot de parter inom offentlig sektor som drivit denna utjämnande lönepolitik. Speciellt ska denna kritik riktas mot de parter som drivit löneutjämnning och nu kräver kompensation för de egenskapade problemen. Vad offentlig sektor rimligen borde göra är att i praktiken tillämpa en lönepolitik, som i arbetslivet i övrigt, vilken på ett rimligt sätt belönar krav på utbildning, ansvar och prestation. Detta har i övriga delar av arbetslivet kunnat göras inom de ramar den nuvarande framgångsrika modellen för lönebildning har gett och samma krav kan ställas på alla sektorer av arbetslivet.

Jämställdhetsdelegationen har valt att beskriva löneskillnaderna på arbetsmarknaden med hjälp av den sk JA-modellen som bygger på ett för arbetsmarknaden övergripande värderingssystem. Metoden utgår från parametrar och viktningar som ska ge intryck av att vara objektiva. Men alla värderingar är subjektiva och speglar i det här fallet modellkonstruktörernas värderingar och bedömningar. Jämfört med traditionella värderingssystem ger dessutom modellen med automatik höga värderingar för arbeten inom den offentliga sektorn vilket förstärker den s.k. kallade värdediskrimineringen.

Den allvarligaste kritiken mot JA-modellen är dock att lönebildningen inte är uppbyggd på en statisk tillämpning av arbetsvärdering utan är en dynamisk marknad där tillgång och efterfrågan på arbetskraft måste få slå igenom. Om tillgången på arbetskraft är låg samtidigt som efterfrågan är hög så ger det förutsättningar för en bättre löneutveckling än om den motsatta situationen finns. I den tankevärld som JA-modellen bygger på så ska sådana förändringar kompenseras därför att de inte motsvarar resultatet av en arbetsvärdering utan kommer att ses som diskriminerande. Ett kompensationstänkande skulle uppstå som skulle slå undan grunden



för en ansvarsfull lönebildning i enlighet med behoven för en stark samhällsekonomi.

Även om jag hade accepterat idén att bygga lönebildningen på ett för arbetsmarknaden gemensamt arbetsvärderingssystem så är analysen i JA-modellen dåligt genomförd. Såsom tidigare påpekats är systemets faktorer valda för att ge höga värderingar för arbeten inom t ex vård och omsorg. Modellen tillämpas på ett sätt som innebär att arbeten med en begränsad karriärutveckling övervärderas jämfört med arbeten med större karriärutveckling. Enbart lön omräknad till heltidslön värderas i modellen när det bara är en del av ett anställningserbudande. Andra villkor som semester, ledighetsbestämmelser, olika typer av komparationer i förhållande till när och hur mycket arbete som utförs, arbetstidsregler, trygghets- och pensionsvillkor mm faller utanför de analyser som görs avseende jämförelser av lön i denna utredning och i annan statistik. Att offentlig sektor t ex har prioriterat längre semester och kortare arbetstider för stora grupper bortses därmed helt ifrån i analysen och att sannolikheten att bli uppsagd 2014 var ungefär 1 på 20 jämfört med privat sektor tillmäts inget värde.

Användandet av heltidsekivalent i den officiella lönestatistiken behöver dessutom inte innebära att samma arbetstid jämförs. Vad som är heltid kan variera mellan olika delar av arbetsmarknaden. När komparation utgår i form av ledighet istället för i pengar, osynliggörs avtalsvärden. Ett helhetsgrepp där samtliga villkor värderas behövs när kvinnors och mäns arbetslivsvillkor jämförs, speciellt på en arbetsmarknad där offentlig sektor och det privata näringslivet prioriterar olika delar av anställningserbudandet.

Detta är en övergripande brist, och som jämställdhetsdelegationen i stort bortser ifrån, och som behöver hanteras i framtida analysarbete inom ramen för de myndigheter och organ som analyserar skillnader i villkor mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden. De förslag som läggs avseende utvecklade lönestatistiska analyser innebär istället ytterligare analyser av enbart lön.

Jag ställer mig alltså inte bakom begreppet värdediskriminering och inte heller de resonemang som förs i avsnittet. Jag anser att avsnittet ska utgå.

Avslutningsvis hävdas att tankemodellen inte innebär ett ingrepp i partmodellen. Detta samtidigt som det bland arbets-

marknadens parter inte på något sätt finns en enighet kring resonemanget bakom JA-modellen utan där viktiga organisationer både inom arbetsgivarna såsom arbetstagarerna tar avstånd från att löneskillnaderna på arbetsmarknaden skulle vara ett uttryck för värdediskriminering istället för resultatet av medvetet eget agerande. JA-modellen är i själva verket ett grovt intrång i den svenska partsmodellen och skulle genom höjda arbetsgivaravgifter omfördela löneutrymme från privat till offentlig sektor. Varje företag, kommun eller myndighet har ett eget ansvar för att inom ramen för sina egna ekonomiska förutsättningar hantera löneavtalen. Det innebär att olika satsningar och prioriteringar är de inom verksamheten berörda parter ansvar. Den verksamhet som satsar på att expandera, t ex genom att anställa fler istället för att höja löneläget, fattar sitt eget beslut. Då kan man inte i nästa steg rekvirera nya pengar från någon annan. JA-modellen är just en sådan rekvirering och hela tankemodellen avvisas. Vår uppfattning är att lönebildningen ska ske på arbetsmarknaden och påverkas därmed av träffade kollektivavtal och tillgång och efterfrågan på kompetens. Det är den svenska partsmodellen och den ska ligga fast.

Tvärtemot delegationens uppdrag har alltså delegationen valt att presentera en modell som inte har acceptans hos arbetsmarknaden parter. En modell som skulle innebära slutet för lönebildningen såsom den varit från industriavtalets tillkomst. Min starka invändning mot modellen och den syn på lönebildning som modellen ger uttryck för innebär att jag anser att det arbete som gjorts inom ramen för utredningen vad gäller ”JA-modellen” inte ska redovisas i slutrapporten.

Ett sätt att utveckla lönebildningen i riktning mot mer jämställda löner är att ändra bestämmelserna om löner i diskrimineringslagen så att de bli mer i linje med hur en modern lönebildning och lönesättning fungerar. Kritiken mot kartläggningsbestämmelserna handlar inte i första hand om frekvens, emellertid avslår jag samtliga förslag som ökar frekvensen av lönekartläggningar då detta är belastande för företagen och därtill inte uppfyller det önskade syftet, utan det regelverk som ska uppfyllas enligt DOs tolkning av lagens krav. Ett annat problem är att enligt lagen ska arbeten jämföras, även arbeten med helt olika arbetsinnehåll och inriktning. I modern lönesättning bedöms såväl arbetet som hur arbetet utförs. Modern lönebildning tillsammans med lagens krav innebär ett

dubbelarbete för företagen. Att koppla lönekartläggning till avtalsperiodens längd är ingen lösning. Därför avvisas JA-delegationens förslag. Istället föreslår jag en översyn av diskrimineringslagens löneregleringar i syfte att modernisera lagstiftningen i linje med lönebildningens utveckling.

### Reservation förslag om att ändra Medlingsinstitutets uppdrag

Vad gäller mer specifikt om förslaget att Medlingsinstitutet årligen, förutom sina nuvarande uppdrag i fråga om kvinnors och mäns löner, även föreslås analysera löneskillnaderna mellan kvinnor och män per avtalsområde

Den första frågan är vilket syfte en sådan analys ska tjäna. Det finns hundratals olika avtalsområden och varje företag/organisation tillämpar flera olika avtal. Vilken kunskap skulle en sådan analys tillföra som skulle leda ökad jämställdhet? Eftersom det i dagsläget inte finns underlag inom Svenskt Näringsliv att göra den här typen av analys skulle förslaget innebära stora kostnader för uppgiftslämnare. Det skulle även innebära att kvalitén i statistiken försämrades då bortfallet skulle öka. Tillförlitligheten i den svenska statistiken är redan idag ifrågasatt på ett stort bortfall. Detta förslag skulle leda till ytterligare försämringar på den punkten.

Jag avvisar därför förslaget. Idag redovisas officiell lönestatistik per detaljerad näringsgren. Analysen av dessa data kan utvecklas och tillsammans med befintliga registeruppgifter bör de kunna ge tillräckligt underlag.

Vad gäller idén att analysera utifrån avtalstyp, skulle även det kräva samma krav på utökat uppgiftslämnande, vilket avvisas med samma motivering som i ovan. Jag vill också tillägga att avtalstyp i sig inte säger hur lönebildningen går till på företagsnivå. Det är **tillämpningen** av de olika avtalen som är intressant. Det fångar inte statistiken. För den som är intresserad av hur olika tillämpningen kan vara inom ett om samma avtal rekommenderas läsning av Ratios forskningsrapport Lönebildning i verkligheten, från 2014.

## Reservationer förslag arbete och familj

### Reservation begränsning av överlåtelse av föräldrapenning

Jag avvisar förslaget om att begränsa möjligheten att överlåta föräldrapenningen genom att reservera 150 föräldrapenningdagar för vardera föräldern.

Föräldraförsäkringens konstruktion med individuell fördelning av föräldrapenningdagarna mellan föräldrarna vid gemensam vårdnad om barnet uppfyller högt ställda jämställdhetsmål. Föräldrarna är de som bäst kan bedöma sin individuella situation och de faktiska förutsättningarna för uttag av föräldrapenning, därför bör ersättningsdagarna kunna överlåtas från den ena till den andra föräldern. Förslaget om att ytterligare begränsa möjligheterna att överlåta föräldrapenning bygger på ett synsätt att föräldrar inte kan anförtros valet utan att staten ska utöva en normerande makt som innebär att de som inte kan eller vill dela på föräldrapenning inte kan utnyttja den fullt ut. Samtidigt är det viktigt att stödja en utveckling där valen avseende föräldraförsäkringen och andra viktiga livsval som t ex om och vem i ett förhållande som väljer att arbeta deltid inte förblir så könsberoende som de är idag. Det är också viktigt att säkra att medvetenheten om olika val och dess konsekvenser för t ex pensioner förbättras så att den som nedprioriterar arbete fullt ut förstår hur det kan komma att påverka individen längre fram i livet. Vidare är mer jämställda livsval, förutom ur ett rent jämställdhetsperspektiv, också viktig ur ett kompetensförsörjningsperspektiv varför insatser för att påverka och medvetandegöra föräldrar är viktigt och borde prioriteras högre.

### Reservation jämställdhetsbonus

Med bakgrund i ovanstående avvisas också förslaget om att jämställdhetsbonusen tas bort. Ett mer jämställt uttag av föräldrapenning bör stödjas med ekonomiska incitament. Arbetsgivarnas komplettering av föräldrapenningen utjämnar den ekonomiska skillnaden mellan förvärvsaktivitet och tid med föräldrapenning. Införandet av jämställdhetsbonusen i föräldraförsäkringen är ett positivt incitament för en jämnare fördelning i uttag av föräldra-

penning mellan föräldrarna. Vid undersökning av Försäkringskassan är 90 procent av de tillfrågade föräldrarna också positiva till en bonus som uppmuntrar till att dela mer lika på föräldrapenningen. Dessvärre är kännedomen om jämställdhetsbonusen och kunskapen om dess konstruktion låg bland föräldrar med små barn. Särskilda informations- och kommunikationssatsningar om jämställdhetsbonusen bör därför genomföras av Försäkringskassan.

### **Reservation avskaffande av vårdnadsbidrag**

I anslutning till förslag om avskaffande av jämställdhetsbonus ligger förslag om avskaffande av vårdnadsbidrag. Då jag anser att detta inte är analyserat tillräckligt tar jag inte ställning till förslaget.

### **Reservation av del i förslag om ändring av föräldraledighetslagen**

Förslaget om ändring i föräldraledighetslagen så att varje förälder ges rätten att reducera sin ordinarie arbetstid med en åttondel tillstyrks dock bör denna rätt begränsas till dess att barnet fyllt fyra år.

### **Reservation förändring av reglerna för graviditetspenning**

Förslaget om att ändra reglerna för graviditetspenning är inte tillräckligt analyserat, motiverat och konsekvensbeskrivet ur ett arbetsgivarperspektiv för att det ska vara möjligt att ställa sig bakom. Idag kan föräldrapenning lämnas från 60:e dagen före beräknad tidpunkt för nedkomst. Förslaget kan innebära gränsdragningsproblem. Många kvinnor kan uppleva att arbetet blir mer fysiskt ansträngande att klara av i slutet av graviditeten, utan att arbetet i sig är fysiskt ansträngande (exvis tunga lyft). Arbetsgivaren har en omplaceringsskyldighet och det är då det inte går att omplacera till ett lättare eller mindre riskfyllt arbete som graviditetspenning kan lämnas.

## **Reservationer arbetets villkor**

### **Reservation partssamtal**

Beträffande partssamtal om arbetstider så måste utgångspunkten vara företagets behov att kunna driva verksamheten på ett rationellt sätt och med hög konkurrenskraft. Arbetsmarknadens parter acceptans av det är en av grundvalarna för den svenska modellen. Villkoren för att arbeta heltid kan därför aldrig styras enbart utifrån medarbetarnas behov. Inom de områden där det idag finns många deltidsbefattningar pågår det redan i hög utsträckning partsarbete som syftar till att hur skapa en balans med medarbetarnas önskemål och företagets möjligheter, att inom ramen för kraven på effektivitet, erbjuda olika arbetstidsmått. Det är ett viktigt arbete och erfarenheterna och slutsatser bör kunna användas både inom berörda branscher och i förhållande till andra relevanta branscher.

### **Reservation arbetsmarknadens parter ansvar för arbetsmiljö**

Beträffande arbetsmiljöfrågor anser jag att delegationens förslag redan i hög omfattning är omhändertaget i befintliga regelverk inom arbetsmiljöområdet. Jämställdhetsfrågorna bör också även fortsättningsvis hanteras inom regelverket för diskriminering framförallt för att undvika dubbelreglering. Den utpekade föreskriften om systematisk arbetsmiljöarbete omfattar endast frågor som hamnar inom området för arbetsmiljö. I diskrimineringslagen finns redan ett regelverk kring samverkan om aktiva åtgärder inom arbetslivet som riskerar att hamna i strid med delegationens nuvarande förslag.

### **Reservation arbetsmarknadens parter på olika nivåer verkar för praktikhandledare och mentorer**

Ovanstående gäller också förslaget om praktikhandledare och mentorer som även det riskerar att bli föremål för dubbelreglering. Förslaget är också för oklart beskrivet, vilket medför svårigheter att bedöma innehåll och omfattning av den utbildning som avses. När det kommer till trakasserier, diskriminering och kränkande

särbehandling finns redan idag ett regelverk (arbetsmiljöförordningar och diskrimineringslagen) som hanterar den typ av situationer som förslaget beskriver.

## **Reservationer myndighetsstyrning och jämställdhetspolitik**

Jag delar synen på vikten av kontinuerlig kunskapspridning kring frågor som påverkar ett jämställt arbetsliv. De uppföljningar som idag görs av bla SCB och Medlingsinstitutet ger en värdefull bild av hur arbetslivet och lönebildningen utvecklas. Även de sammanställningar och analyser som görs av Försäkringskassan och som delvis redovisar data som rör livet utanför arbetslivet är värdefulla. Dessa fakta och data kan ligga till grund för myndigheters information och kontakt med medborgarna i samband med olika typ av beslut.

Jag vill understryka betydelsen av att kvinnor och män fattar informerade val rörande utbildning, karriär, ledighet mm och hur dessa påverkar lön, karriär, och löneutveckling liksom andra villkor i arbetslivet. Flera olika myndigheter har här en viktig uppgift och möjligen bör detta informationsarbete kunna utvecklas tillsammans med andra aktörer för att samlat bygga en tillgänglig faktaportal.

De förslag som läggs inom ”myndighetsstyrning och jämställdhetspolitik” är delvis redan omhändertagna i andra pågående processer och utredningar.

Samtidigt som en ökad kunskap är av vikt för människor påtalas det ofta i utvärderingar av jämställdhetspolitiken att det tar lång tid för förändring att ske och detta gör att man kan ifrågasätta om det är mer av samma sak som behövs eller om det går att tillgängliggöra den kunskap som redan finns mer effektivt, samt inte negligera det mottagaransvar av kunskap som individer har. Jag delar inte synen på ett behov av fler myndigheter men välkomnar möjlighet till ökad arbetsgivarialog i de redan befintliga.

## **Reservation offentlig upphandling**

Upphandlingsbestämmelserna är redan i dagsläget mycket komplicerade och belastade med krav som är skadliga inte minst för de mindre företagen. Det är av största vikt att inte belasta med

ytterligare krav riktade såväl mot upphandlare som mot anbudsgivare. Lagen om offentlig upphandling är tydlig. Politiker och andra menar att det redan idag är svårt med upphandling. Vi menar att vi inte ska krångla till det mer med extra krav som redan idag är självklara. Om man vill ha en tillväxt av fler mindre företag så är detta rent kontraproduktivt att belasta dem med ytterligare regelbörda.



## Särskilt yttrande av Anders Knappe

### Den del som rör lön och lönebildning, den så kallade ”JA-modellen”

Ansvar för en mer jämställd arbetsmarknad vilar tungt på arbetsgivare; mycket återstår, men för att insatserna ska vara långsiktigt hållbara måste de fokusera på rätt frågor och använda metoder som bedöms ge faktisk effekt.

För att nå de olika orsaker som finns till ojämställdhet krävs flera insatser som täcker in familjeroller, diskriminering, könsstereotypa föreställningar samt horisontell respektive vertikal segregering. Föreslagna åtgärder inom dessa områden bedömer jag som verkningsfulla.

De förslag som arbetats fram kopplade till lön och lönebildning är dock inte en adekvat metod som kan ge ett hållbart och långsiktigt resultat.

Val av yrke påverkas av en mängd faktorer varav lön är en. Kommuner, landsting och regioner erbjuder arbeten som är viktiga och som de anställda upplever 'gör skillnad'. Enligt Ungdomsbarometern förknippas välfärdssektorn med trygga och säkra anställningar, schyssta arbetsvillkor och förmåner, en möjlig balans mellan arbete och fritid/familj, samt jämställdhet och mångfald. Att tala om värdediskriminering och därigenom påstå att de som väljer yrken utifrån ett vidare perspektiv än enbart lön är diskriminerade och nedvärderade.

Den svenska modellen för lönebildning är uppbyggd utifrån tanken att löner förhandlas mellan arbetsmarknadens parter och att tillgång och efterfrågan på arbetskraft kan påverka lönerelationer mellan yrkesgrupper. Den så kallade ”JA-modellen” bygger i stället på ett för riket övergripande värderingssystem. Ett värderingssystem är aldrig objektivt utan bygger på konstruktörens värderingar och bedömningar. Att genom ett statligt instrument styra lönebildningen på det sätt som föreslås slår undan grunden för den lönebildningsmodell som råder och som arbetsmarknadens parter ställer sig bakom, såväl arbetsgivar- som arbetstagarorganisationer.

Jag kan inte ställa mig bakom begreppet värdediskriminering och inte heller de resonemang som förs i avsnittet och förordar därför att avsnittet utgår.

## Särskilt yttrande av Sineva Ribeiro

Jag beklagar att JA-delegationen avstår från att lägga fram ett skarpt förslag om att tillsammans med arbetsmarknadens parter utveckla och tillämpa en omfördelningsmodell som förändrar de strukturella löneskillnaderna. En sådan modell beskrivs i slutbetänkandet men utan att följas av förslag på konkret åtgärd. Det borde JA-delegationen ha tagit ansvar för att göra.

Ett av JA-delegationens uppdrag är att lämna förslag till insatser för att arbetslivet ska utvecklas till att bli mer jämställt. JA-delegationen landar i slutsatsen att det är två områden i arbetslivet som är särskilt viktiga att försöka förändra för att jämställdheten i arbetslivet ska öka: *tiden på arbetet* och *ersättningen för utfört arbete*. Problembilden är komplex men kan sammanfattas med att färre kvinnor än män arbetar heltid, vilket påverkar inkomsterna och karriärmöjligheterna, samt att kvinnor får mindre betalt för det arbete som de utför, både om en jämför inom ett arbetsmarknadssegment och mellan arbetsmarknadssegment. De strukturella löneskillnaderna är både horisontella och vertikala och arbetsmarknaden är (bland annat) könsmässigt segregerad både horisontellt och vertikalt. Segregeringen av arbetsmarknaden innebär att den offentliga sektorn är kvinnodominerad. Kvinnodominerade yrken har ofta lägre lön än jämförbara manligt dominerade yrken.

De insatser som JA-delegationen föreslår för att öka jämställdheten på arbetsmarknaden bör därför syfta till att påverka hur mycket män respektive kvinnor arbetar, liksom vad de får i lön.

JA-delegationen lägger fram flera skarpa förslag om hur möjligheterna för fler kvinnor att arbeta heltid ska kunna öka. Jag står bakom dessa förslag.

Under JA-delegationens arbete har en modell utvecklats för hur de strukturella löneskillnaderna skulle kunna motverkas genom särskilda insatser. Modellen, som vi i vårt slutbetänkande kallar JA-modellen, utgår från att en förändring bör ske inom ramen för den svenska lönebildningsmodellen. JA-modellen respekterar således den svenska lönebildningen där löneutrymmet bestäms genom att industriavtalet sätter "märket" och där parterna på övriga arbetsmarknaden sedan tar ansvar för att träffa avtal med detta som utgångspunkt.

Vi behöver åstadkomma reella förändringar i riktning mot en mer jämställd arbetsmarknad. En akut fråga är att hitta metoder för att förändra lönestrukturen i den kvinnodominerade offentliga sektorn. Det kommer att vara avgörande för om det ska vara möjligt att kompetensförsörja offentlig sektor med akademiskt utbildade medarbetare, exempelvis inom sjukvården där det redan idag är svårt. En reell förändring av lönestrukturen och karriärmöjligheterna har förutsättning att göra vården, skolan och omsorgen till attraktiva arbetsplatser för både kvinnor och män. Det kan medföra en minskad könssegregering inom offentlig sektor och öka kompetensförsörjningen till sektorn i sin helhet.

Det kommer att vara svårt för den kvinnodominerade offentliga sektorn att själv rätta till de strukturella löneskillnaderna. Försök att inom sektorn rätta till lönestrukturen kommer per automatik innebära att ett ökat löneutrymme för vissa grupper med hög utbildning men låga lönenivåer, exempelvis specialistutbildade sjuksköterskor eller jämförbara yrken, per automatik behöver tas från andra kvinnodominerade yrken inom offentlig sektor. I slutbetänkandet fastslås också att om de strukturella löneskillnaderna ska förändras behöver samhället ingripa.

Att få till stånd en förändring av strukturella löneskillnader är svårt och det är sällan konkreta förslag om hur det skulle kunna åstadkommas når ut i debatten. Det är lätt att enas om att problem finns, men att enas om konkreta åtgärder har visat sig betydligt svårare. JA-modellen är en konkret idé om hur omfördelning av lön kan ske på ett sätt som har förutsättningar att gynna kvinnor i offentlig sektor. I JA-delegationens slutbetänkande beskrivs JA-modellen och dess för- och nackdelar, men det läggs inte fram ett skarpt förslag om att utveckla och tillämpa omfördelningsmodellen tillsammans med arbetsmarknadens parter. Det anser jag att JA-delegationen borde ha gjort.

JA-delegationen konstaterar att den offentliga sektorn inte kommer förmå att betala löneökningar som medför strukturella utjämningar av löneskillnader, utan ska en sådan förändring kunna komma tillstånd behöver det samordnas och organiseras på samhällsnivå. JA-delegationen borde ha lämnat ett skarpt förslag till regeringen att ta ansvar för att skapa förutsättningar för en sådan omfördelning inom ramen för den svenska lönebildningen.

## **Särskilt yttrande av Elisabeth Thand Ringqvist**

### **Om JA-modellen**

Det är uppenbart att det finns strukturella löneskillnader mellan kvinnor och män och att olika typer av arbete värderas olika. Den metod som JA-delegationen har baserat sina analyser på för att värdera arbeten vilar dock inte på den beprövade vetenskapliga grund som jag anser krävs för att göra relevanta jämförelser. Jag är väl medveten om att det är ett svårt område men eftersom resultaten får mycket långtgående konsekvenser för det som kallas JA-modellen så är det inte ett område att pröva en helt ny beräkningsgrund på. JA-modellen innebär bland annat att kostnaderna för arbete ska höjas inom vissa sektorer med ca 60 miljarder för att överföra löneutrymme till andra sektorer. Detta är enligt min bedömning helt fel väg att gå för att öka svensk produktivitet och jobbtillväxt.



# Referenser

- Abrahamsson, L. (2009), *Att återställa ordningen: könsmönster och förändringar i arbetsorganisationer*. Umeå: Boréa.
- Abrahamsson, L., Gonäs, L. (2014), *Jämställda organisationer – att bryta ny mark*. SOU 2014:30. Stockholm: Fritzes.
- Ahmed, A. M. & Hammarstedt, M. (2008), *Sexual orientation and earnings in Sweden*. Göteborg: Handelshögskolan vid Göteborgs universitet.
- Ahrne, G. & Roman, C. (1997), *Hemmet, barnen och makten Förhandlingar om arbete och pengar i familjen*. SOU 1997:139. Stockholm: Fritzes.
- Albrecht, J., Skogman Thoursie, P., Vroman, S. (2015), *Glastaket och föräldraförsäkringen i Sverige*. IFAU, rapport 2015:1. Uppsala: Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering.
- Allbright (2012), *Makten i kulisserna – En granskning av svenska börsbolags valberedningar och deras arbete*. Stockholm: Allbright.
- Allvin, M. (2006), *Gränslöst arbete: socialpsykologiska perspektiv på det nya arbetslivet*. 1. uppl. Malmö: Liber.
- Ambjörnsson, F. (2004), *I en klass för sig: genus, klass och sexualitet bland gymnasietjejer*. Diss. Stockholm: Univ.
- Amundsdotter, E. (2010), *Att framkalla och förändra ordningen. Aktionsorienterad genusforskning för jämställda organisationer*. Stockholm: Gestalthusets förlag.
- Angelov, N., Johansson, P., Lindahl, E. & Johansson, E-A. (2011), *Kvinnors och mäns sjukfrånvaro*. IFAU-rapport 2011:20. Uppsala: Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering.
- Angelov, N., Johansson, P. & Lindahl, E. (2013a), *Kvinnors större föräldraansvar och högre sjukfrånvaro*. IFAU-rapport 2013:7. Uppsala: Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering.

- Angelov, N., Johansson, P. & Lindahl, E. (2013b), *Det envisa köns-gapet i inkomster och löner – Hur mycket kan förklaras av skillnader i familjeansvar?* IFAU-rapport 2013:2. Uppsala: Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering.
- Arbetsförmedlingen (2011), *Återrapportering Utrikes födda kvinnor i utanförskap 2009–2010*. Stockholm: Arbetsförmedlingen.
- Arbetsförmedlingen (2014), *Jämställdhetsanalys av två arbetsmarknadspolitiska program – Arbetsmarknadsutbildning och arbetspraktik*. Bilaga till Arbetsmarknadsrapport 2014. Stockholm: Arbetsförmedlingen.
- Arbetsmiljöverket (2012), *En första uppskattning av arbetsskade-statistiken 2011*. Arbetsmiljöverket Statistikrapport. Stockholm.
- Arbetsmiljöverket (2013a) *Belastning, genus och hälsa i arbetslivet. Kunskapssammanställning*. Rapport 2013:9. Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Arbetsmiljöverket (2013b), *Under luppen – genusperspektiv på arbetsmiljö och arbetsorganisation*. Kunskapssammanställning, rapport 2013:1. Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Arbetsmiljöverket (2014a), *Arbetsmiljön 2013*, Arbetsmiljöstatistik Rapport 2014:3. Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Arbetsmiljöverket (2014b), *Arbetsskador 2013*. Arbetsmiljöstatistik Rapport 2014:4. Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Arbetsmiljöverket (2014c), *Arbetsorsakade besvär 2014*. Arbetsmiljöstatistik Rapport 2014:4. Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Arbetsmiljöverket (2014d), *Projektrapport – Inspektioner av kvinno- och mansdominerad kommunal verksamhet, hemtjänst och teknisk förvaltning*. Rapport 2014:3. Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Arnell Gustafsson, U. & Gonäs, L. (2005), *På gränsen till genombrott?: om det könsuppdelade arbetslivet*. Stockholm: Agora.
- Bekkengen, L. (2002), *Man får välja – om föräldraskap och föräldraledighet i arbetsliv och familjeliv*. Malmö: Liber.
- Berger, P. L. & Luckmann, T. (1967/1998), *The social construction of reality: a treatise in the sociology of knowledge*. London: Allen Lane Penguin.



- Bergold, J. & Vedin, U. (2015), *Tid, makt och pengar: Sveriges jämställdhetsbarometer 2015*. Stockholm: Landsorganisationen i Sverige.
- Bergqvist, C. (2014), *Delmål 1: Makt och inflytande*. Underlag till Jämställdhetsutredningen U 2014:06. Stockholm.
- Bergström, M. (2007), *Försök att bryta! Rapport om projekt för att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden 1993–2005*. Gender School – jämställdhet i arbetslivet. Stiftelsen Minerva. Falun.
- Bihagen, E., Neremo, M. & Stern, C. (2014), *Kvinnor och män i topplönepositioner i svenska privata företag, 1993–2007*. SOU 2014:81. Stockholm: Fritzes.
- Blomberg, E. & Niskanen, K. (red.) (2013), *Arbete och jämställdhet: förändringar under femtio år*. Stockholm: SNS.
- Boman, J. & Berge, A. (2013). *Hit men inte längre?: en rapport om deltider, välfärdspolitik och målet om en jämlik arbetsmarknad*. Stockholm: Handelsanställdas förbund.
- Bondestam, F. (2010), *Kunskap som befrielse? En metaanalys av svensk forskning om jämställdhet och skola 1969–2009*. SOU 2010:35. Stockholm: Fritzes.
- Boschini, A., Håkanson, C. & Sjögren, A. (2014), *Inkomster mitt i karriären*. SOU 2014:81. Stockholm: Fritzes.
- Boye, K. (2014), *Hushållsarbetets tid och fördelning*. SOU 2014:28. Stockholm: Fritzes.
- Boye, K. & Evertsson, M. (2014), *Vem gör vad när? Kvinnors och mäns tid i betalt och obetalt arbete*. I Evertsson, M. & Magnusson, C. (red.) Ojämlighetens dimensioner. Uppväxtvillkor, arbete och hälsa i Sverige. Stockholm: Liber.
- Budgetproposition 2015, Utgiftsområde 2: Samhällsekonomi och finansförvaltning.
- Budig, M & Folbre, N. (2002), *Wages of Virtue: The Relative Pay of Care Work*, Social Problems 49 (4) (November 2002), pp 455–473.
- Bygren, M. & Gähler, M. (2007), *Kvinnors underrepresentation på chefspositioner – en familjeangelägenhet?*. IFAU-rapport 2007:25. Uppsala: Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering.

- Börjesson, M. (2005), *Transnationella utbildningsstrategier vid svenska lärosäten och bland svenska studenter i Paris och New York*. Diss. Uppsala: Department of Education.
- Den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå: en deklARATION som uppmanar Europas kommuner och regioner att använda sina befogenheter och partnerskap för att uppnå jämställdhet för sina invånare. (2009). Stockholm: Sveriges Kommuner och Landsting.
- Dagens Nyheter, artikel 2013-05-11. [elektronisk resurs]  
<http://www.dn.se/nyheter/sverige/forskolestarten-sker-alltidigare/>
- Dagens Nyheter, artikel 2013-11-08.
- Dahlerup, D. (2010), *Jämställdhet i akademien – en forskningsöversikt*. Rapport 2010:1. Stockholm: Delegationen för jämställdhet i högskolan.
- de los Reyes, P. & Mulinari, P. (2005), *Intersektionalitet - Kritiska reflektioner över (o)jämlighetens landskap*, Malmö: Liber.
- de los Reyes, P. (2014), *Introduktion – Inte bara jämställdhet*, SOU 2014:34. Stockholm: Fritzes.
- Diskrimineringslag (2008:567), Svensk författningssamling 2008:567.
- Drange, I. & Egeland, C. (2014), *Part-time work in the Nordic region II: a research report on important reasons*. TemaNord 2014:560. Copenhagen: Nordic Council of Ministers.
- Ds 2006:11, *Könsfördelningen i bolagsstyrelser*.
- Ds 2015:8, *Ytterligare en månad inom föräldrapenningen reserveras för vardera föräldern*.
- Due Billing, Y. (2006), *Viljan till makt? Om kvinnor och identitet i chefsjobb*. Lund: Studentlitteratur.
- Duvander, A-Z. & Viklund, I. (2014), *Kvinnors och mäns föräldraledighet*. SOU 2014:28. Stockholm: Fritzes.
- Duvander, A-Z. (2014), *Män, föräldraledigheten och föräldraförsäkringen*. SOU 2014:6. Stockholm: Fritzes.
- Edgren, M. (2013), *Diskriminering av kvinnor: om nödvändigheten av ett intersektionellt och normkritiskt perspektiv*. Arbete & jämställdhet: förändringar under femtio år/ Blomberg, E. & Niskanen K. (red.). Stockholm: SNS Förlag.

- Edström, J. (2015), *Vad kostar en akademiker? En jämförelse av utbildningskostnaden för en svenskutbildad och en invandrad akademiker*. Stockholm: Saco.
- Eduards, M. (red.) (1983). *Kön, makt, medborgarskap: kvinnan i politiskt tänkande från Platon till Engels*. Stockholm: LiberFörlag.
- Ekberg, J. (2014), *Den svenska lönestrukturen ur ett könsperspektiv*, SOU 2014:81. Stockholm: Fritzes.
- Eltebo, J., Jacobsson, C. & Kaby, U. (2014), *Jämställdheten i vetenskapsrådets forskningsstöd 2011–2012*. Vetenskapsrådets rapporter 2014. Stockholm: Vetenskapsrådet.
- England, P. (1992), *Comparable Worth: Theories and Evidence*. Aldine de Gruyter, New York.
- England, P., Reid, L., & Kilbourne, B. S. (1996), *The Effect of Sex Composition on the Starting Wages in an Organization: Findings from the NLSY*, Demography 33:4, pp 511–22.
- Evertsson, M. (2014), *Föräldraledighet och karriär. Kvinnors och mäns lön efter en föräldraledighet*. SOU 2014:28. Stockholm: Fritzes.
- Findlay, P., Findlay, J. & Stewart, R. (2009), *The consequences of caring: skills, regulation and reward among early year workers*. Work, employment and Society 23 (3) pp 422–441.
- Flood, L. (2014), *Ålderspension och fattigdom. Dagens och framtidens pension för vissa utsatta grupper*. SOU 2014:74. Stockholm: Fritzes.
- Forsberg Kankkunen, T. (2009), *Två kommunala rum: ledningsarbete i genusmärkta tekniska respektive omsorgs- och utbildningsverksamheter*. Stockholm: Acta Universitatis Stockholmiensis.
- Forssell, A. & Ivarsson Westerberg, A. (2014), *Administrations-sambället*. 1. uppl. Lund: Studentlitteratur.
- Företagarna (2015), *Föräldrafällan – vill du vara en företagare eller förälder?* Stockholm: Företagarna.

- Förordning (2001:100) om den officiella statistiken.
- Försäkringskassan (2010), *Orsaker till att föräldrar inte ansökte om jämställdhetsbonus år 2010*. Socialförsäkringsrapport 2010:15. Stockholm: Försäkringskassan.
- Försäkringskassan (2010b), *Outnyttjad föräldrapenning, en studie om föräldrapenningdagar som inte har använts*. Socialförsäkringsrapport 2010:14. Stockholm: Försäkringskassan.
- Försäkringskassan (2011), *Socialförsäkringstaket och föräldralön. Ekonomi vid föräldraledighet*. Socialförsäkringsrapport 2011:11, Stockholm: Försäkringskassan.
- Försäkringskassan (2012), *Föräldrapenning. Analys av användandet 1974–2011*, Socialförsäkringsrapport 2012:9. Stockholm: Försäkringskassan.
- Försäkringskassan (2013a), *Vårdnadsbidrag. En översikt av systemen i de nordiska länderna och sammanfattning av forskningen kring dess effekter*. Socialförsäkringsrapport 2013:5. Stockholm: Försäkringskassan.
- Försäkringskassan (2013b), *Ojämsställd arbetsbörda. Föräldraledighetens betydelse för fördelningen av betalt och obetalt arbete*. Socialförsäkringsrapport 2013:9. Stockholm: Försäkringskassan.
- Försäkringskassan (2013c), *De jämställda föräldrarna. Vad ökar sannolikheten för ett jämställt föräldrapenninguttag?* Socialförsäkringsrapport 2013:8. Stockholm: Försäkringskassan.
- Försäkringskassan (2013d), *Föräldrar som inte vabbar*, Socialförsäkringsrapport 2013:6. Stockholm: Försäkringskassan.
- Försäkringskassan (2013e), *Sjukfrånvaro i psykiska diagnoser*. Slutredovisning regeringsuppdrag. Stockholm: Försäkringskassan.
- Försäkringskassan (2014a), *Socialförsäkringen i siffror 2014*. Stockholm: Försäkringskassan.
- Försäkringskassan (2014b), *Sjukfrånvaro i psykiska diagnoser – En studie av Sveriges befolkning 16–64 år*. Socialförsäkringsrapport 2014:4. Stockholm: Försäkringskassan.
- Försäkringskassan (2014c), *Kvinnors sjukfrånvaro – En studie av förstagångsföräldrar*. Socialförsäkringsrapport 2014:14. Stockholm: Försäkringskassan.

- Försäkringskassan (2014d), *Låg kunskap om jämställdhetsbonus – en enkätstudie 2013*. Socialförsäkringsrapport 2014:1. Stockholm: Försäkringskassan.
- Föräldraledighetslag (1995:584).
- Gavanas, A. & Calleman, C. (red.) (2013). *Rena hem på smutsiga villkor?: hushållstjänster, migration och globalisering*. Göteborg: Makadam.
- Gellerstedt, S. (2014), *Arbetsmiljö 2014: klass och kön*. Stockholm: Landsorganisationen i Sverige.
- Gemzöe, L. (2002), *Feminism*. Stockholm: Bilda.
- Granqvist, L. (red.) (2011), *Livslön: välja studier, arbete, familj*. 1. uppl. Stockholm: SNS förlag.
- Granqvist, L. & Regner, H. (2011), *Kvinnor och män i en individualiserad löneprocess*. Stockholm: Saco.
- Granqvist, L. (red.) (2013), *Lönespridning*. 1. uppl. Stockholm: SNS förlag.
- Granqvist, L. & Regnér, H. (2014), *Akademikernas lokala löneprocesser*. Stockholm: Saco.
- Grönlund, A. & Halleröd, B. (red.) (2008). *Jämställdhetens pris*. 1. uppl. Umeå: Boréa.
- Halldén, K. (2014), *Könssegregering efter yrke på den svenska arbetsmarknaden år 2000–2010*, SOU 2014:81. Stockholm: Fritzes.
- Hedborg, A. (2011), *Lagom är bäst, varken för mycket eller för lite sjukskrivning – om självrisker och karens*. Stockholm: Kommunal.
- Hedin, M. & Åberg, M. (2013), *Vara med i gänget? Yrkes-socialisation och genus i två gymnasieprogram*. IFAU-rapport 2013:23. Uppsala: Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering.
- Heikkilä, M. (2014), *Delmål 2: Ekonomisk jämställdhet (Utbildning)*, *Underlag till Jämställdhetsutredningen U2014:06*. Mälardalens högskola.
- Hensing, G. (2014), *Kvinnors och mäns sjukfrånvaro*. SOU 2014:74. Stockholm: Fritzes.

- Hensvik, L. (2010), *Leder skolkonkurrens till högre lärarlöner? En studie av den svenska friskolereformen*. IFAU-rapport 2010:12. Uppsala: Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering (IFAU).
- Hirdman, Y. (2000), *Att lägga livet tillrätta: studier i svensk folkhemspolitik*. [2. uppl.] Stockholm: Carlsson.
- Hirdman, Y. (2001), *Genus: om det stabila föränderliga former*. 1. uppl. Malmö: Liber.
- Hochschild, A. R., Machung, A. (2001), *The second shift: working families and the revolution at home*. New York: Penguin books.
- Holgersson, C. (2006), *Homosocialitet som könsordnande process*. Norma (Print). 2006(1):1, s. 24–41.
- Holgersson, C., Wahl, A., Höök, P. & Linghag, S. (red.) (2011), *Det ordnar sig: teorier om organisation och kön*. 2., [uppdaterade] uppl. Lund: Studentlitteratur.
- Holgersson, C. (2014), *Manliga företagsledare*. SOU 2014:80. Stockholm: Fritzes.
- Holmquist, C. & Sundin, E. (2014), *Företagandets villkor för kvinnor och män*. SOU 2014:30. Stockholm: Fritzes.
- Hägglund, P. & Skogman Thoursie, P. (2010), *Reformerna inom sjukförsäkringen under perioden 2006-2010: vilka effekter kan vi förvänta oss?*. IFAU-rapport 2010:17. Uppsala: Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering.
- Inspektionen för socialförsäkringen (2012), *Ett jämställt uttag? Reformen inom föräldraförsäkringen*. Rapport 2012:4. Stockholm: Inspektionen för socialförsäkringen.
- Inspektionen för Socialförsäkringen (2013a), *Effekter på jämställdhet av reformer i föräldrapenningen*. Rapport 2013:17. Stockholm: Inspektionen för socialförsäkringen.
- Johansson, E-A. (2010), *Effekten av delad föräldraledighet på kvinnors löner*, IFAU rapport 2010:5, Uppsala: Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering.
- Jordansson, B. (2005), *Jämställdhetsarbete och genusforskning. Kartläggning av utbytet mellan praktik och forskning*. SOU 2005:66. Stockholm: Fritzes.

- Kanter, R. M. (1977/1993), *Men and women of the corporation*. New York: Basic books.
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990), *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*, New York, N.Y.: Basic Books.
- Karlson, N. & Skånberg, O. (2012), *Matchning på den svenska arbetsmarknaden: underlagsrapport 9 till Framtidskommissionen*. Stockholm: Fritzes.
- Kennerberg, L. (2007), *Hur förändras kvinnor och mäns arbets-situation när de får barn?*. IFAU-rapport 2007:9, Uppsala: Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering.
- Kjellsson, S. Magnusson, C. & Tåhlin, M. (2014), *Arbete, hälsa och genus: betydelsen av yrkets könssammansättning*. SOU 2014:30. Stockholm: Fritzes.
- Klinth, R. (2002), *Göra pappa med barn. Den svenska pappapolitiken 1960–1995*. Umeå: Boréa förlag.
- Klinth, R. (2013), *Den svenska pappapolitiken i historisk belysning. Arbete & jämställdhet–förändringar under femtio år*. Stockholm, SNS förlag. S. 233–262.
- Kommittéförordningen (1998:1447) §§ 14–16.
- Landstinget i Uppsala Län, Årsredovisning 2012.
- Laqueur, T. (1994), *Om könenas uppkomst: hur kroppen blev kvinnlig och manlig*. Stockholm: B. Östlings bokförlag. Symposion.
- Larsson, J. (2012), *Studier i tidsmässig välfärd: med fokus på tidsstrategier och tidspolitik för småbarnsfamiljer*. Diss. (sammanfattning) Göteborg: Göteborgs universitet.
- Lauvås, P. & Handal, G. (2001), *Handledning och praktisk yrkes-teori. 2., [utök.] uppl.* Lund: Studentlitteratur.
- Lenz Taguchi, H., Bodén, L. & Ohrlander, K. (red.) (2011), *En rosa pedagogik: jämställdhetspedagogiska utmaningar*. Stockholm: Liber.
- Lewis, C. & Mathiassen, S. E. (2013), *Belastning, genus och hälsa i arbetslivet*. Rapport 2013:9. Stockholm: Arbetsmiljöverket.

- Lidegran, I., Börjesson, M., Olsson, C. & Broady, D. (2014), *Utbildningssociologiska analyser av könsskillnader i utbildningssystemet och arbetslivet*. Uppsala universitet, Humanistisk-samhällsvetenskapliga vetenskapsområdet, Fakulteten för utbildningsvetenskaper, Institutionen för pedagogik, didaktik och utbildningsstudier (SEC - Sociology of Education and Culture).
- Lindgren, G. (1999), *Klass, kön och kirurgi: relationer bland vårdpersonal i organisationsförändringarnas spår*. Malmö: Liber.
- Lindgren, L. (2014), *Nya utvärderingsmonstret: om kvalitetsmätning i den offentliga sektorn*. 2. uppl. Lund: Studentlitteratur.
- Lindquist, G. & Wadensjö, E. (2014), *Kvinnor, män och inkomster efter arbetsolyckor*. SOU 2014:74. Stockholm: Fritzes.
- LO (2013), *Behövs: En utbildningspolitik för ungas etablering på arbetsmarknaden*. Delrapport 3 – Arbetsmarknaden efter krisen. Stockholm: Landsorganisationen i Sverige.
- LO (2014), *Tid, makt och pengar – Sveriges jämställdhetsbarometer 2014*. Stockholm: Landsorganisationen i Sverige.
- Lorentzi, U.(red.) (2004), *Vems valfrihet? Debattbok för en delad föräldraförsäkring*. Stockholm: Agora.
- Långtidsutredningen (2008). *Långtidsutredningen 2008: huvudbetänkande*. Stockholm: Fritzes.
- Långtidsutredningen (2011). *Långtidsutredningen 2011: huvudbetänkande*. Stockholm: Offentliga förlaget.
- Löfström, Å. (2012), *Betygsgapet mellan flickor och pojkar: konsekvenser för framtidens arbetsmarknad*. Framtidskommissionens rapport nr 11. Stockholm: Elanders.
- Magnusson, C. (2013), *More women, lower pay? Occupational sex composition, wages and wage growth*, Acta Sociologica, vol 56, no. 3, pp 227-245.
- Magnusson, C. & Neramo, M. (2014), *Familjeansvar och könslöneskillnader*. SOU 2014:28. Stockholm: Fritzes.
- Manning, A. (2011), *Imperfect competition in the Labor Market*. In Ashenfelter, O. & Card, D. (red.), *Handbook of Labor Economics*, Vol. 4b. Amsterdam: Elsevier.



- Martinsson, L. (2014), *Intersektionell normkritik – om jämställdhet*. SOU 2014:34. Stockholm: Fritzes.
- Medlingsinstitutet (2012), *Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2011?* Stockholm: Medlingsinstitutet.
- Medlingsinstitutet (2013), *Avtalsrörelsen och lönebildningen*, Medlingsinstitutets årsrapport 2013. Stockholm: Medlingsinstitutet.
- Medlingsinstitutet (2014), *Avtalsrörelsen och lönebildningen*, Medlingsinstitutets årsrapport 2014. Stockholm: Medlingsinstitutet.
- Medlingsinstitutet (2014a), *Vad säger den officiella lönestatistiken om löneskillnaden mellan kvinnor och män 2013?* Stockholm: Medlingsinstitutet.
- Mulinari, P. (2014), *Tystnad och osynlighet. Hur hanteras diskriminering inom organisationer?* SOU 2014:34. Stockholm: Fritzes.
- Myndigheten för yrkeshögskolan (2013), *Studerandes sysselsättning 2013*. Dnr: YH 2013/1137.
- Myndigheten för yrkeshögskolan (2014), *Årsrapport 2014 Yrkehögskolan, kompletterande utbildningar samt tolkutbildning inom folkbildningen*. Dnr: MYH 2014/290.
- Nilsson Motevasel, I. (2002), *Genusperspektiv på yrkesmässiga relationer: omsorg i mans- och kvinnodominerade yrken*. Lund: Studentlitteratur.
- Nordberg, M. (2005), *Jämställdhetens spjutspets?: manliga arbetstagare i kvinnoyrken, jämställdhet, maskulinitet, femininitet och heteronormativitet*. Diss. Göteborg: Göteborgs universitet.
- Nyberg, A. (2014), *Sysselsättningspolitik och jämställdhet 2006–2012*. SOU 2014:30. Stockholm: Fritzes.
- Ohlander, A-S. (2005), *Kvinnors arbete*. Stockholm: SNS förlag.
- Olofsdotter Stensöta, H. (2010), *Diskriminering i rekryteringsärenden? – en fallstudie av Chalmers Tekniska Högskola*. Stockholm: Delegationen för jämställdhet i högskolan (DJ).
- Pensionsmyndigheten (2014) *Antal pensionstagare med ålderspension / äldreförsörjningsstöd i december med fördelning efter ålder och omfattning 2014. [Elektronisk resurs]*.

- Persson, I. & Wadensjö, E. (red.) (1997). *Kvinnors och mäns löner – varför så olika?* SOU 1997:136. Stockholm: Fritzes.
- Persson, I. & Wadensjö, E. (red.) (1998). *Glastak och glasväggar?: den könssegrerade arbetsmarknaden.* SOU 1997:137. Stockholm: Fritzes.
- Plantin, L. (2014), *Föräldraskap och arbetsliv. Om lojaliteter i familjelivets vardag.* Bilaga 17, SOU 2014:6. Stockholm: Fritzes.
- Proposition 2008/09:1, Budgetpropositionen för 2009.
- Proposition 2013/14:4, Nya åldersgränser och ökad flexibilitet i föräldraförsäkringen.
- Proposition 2014/15:85, Ökad individanpassning – en effektivare sfi och vuxenutbildning.
- Puaca, G. (2013), *Utbildningsval som politik och praktik.* Rapport till Delegationen för jämställdhet i arbetslivet. Dnr A2011:5/2013/52.
- Ramböll (2014), *Främja kvinnors företagande 2011-2014 – Slutvärdering.* Stockholm: Ramböll.
- Ramböll (2015), *Kartläggning och metaanalys av jämställdhetsinister,* Underlag till jämställdhetsutredning (2014:06), Dnr: u2014:06/2014/2. Stockholm: Ramböll.
- Regnö, K. (2013), *Det osynliggjorda ledarskapet: kvinnliga chefer i majoritet.* Diss. Stockholm: Kungliga Tekniska högskolan.
- Regnö, K. (2014), *Kvinnliga företagsledare.* SOU 2014:80. Stockholm: Fritzes.
- Robinson, J. (1933), *The economics of imperfect competition.* London: MacMillan.
- Roman, C. (2014), *Vem ska vara hemma, när och varför? Förhandlingar om föräldraledighetens fördelning.* SOU 2014:28. Stockholm: Fritzes.
- Roth, A-K. (2011), *Jämställdhetsboken: från teori till praktik.* 3. uppl. Stockholm: Norstedts juridik.
- Sandström, U., Wold, A. & Jordansson, B. (2010), *Hans Excellens: om miljardsatsningarna på starka forskningsmiljöer.* Stockholm: Delegationen för jämställdhet i högskolan (DJ).

- Sawyer, L. & Kamali, M. (2006), *Utbildningens dilemma: demokratiska ideal och andrafierande praxis: rapport*. SOU 2006:40. Stockholm: Fritzes.
- SBU (2014a), *Arbetsmiljöns betydelse för symtom på depression och utmattningssyndrom: en systematisk litteraturöversikt*. Stockholm: Statens beredning för medicinsk utvärdering (SBU).
- SBU (2014b), *Arbetsmiljöns betydelse för ryggproblem: en systematisk litteraturöversikt*. Stockholm: Statens beredning för medicinsk utvärdering (SBU).
- SCB (2012), *Tema: Utbildning – vuxnas lärande*. Temarapport 2012:1. Stockholm: Statistiska centralbyrån.
- SCB (2013a), *Kvinnor och män i näringslivet 2013 [Elektronisk resurs]*. Statistiska centralbyrån.
- SCB (2013b), *Förutsättningar i arbetslivet – en undersökning om diskriminering på arbetsmarknaden och arbetssituationen för personer med funktionsnedsättning*. Statistiska centralbyrån.
- SCB (2014a), *På tal om kvinnor och män – lathund om jämställdhet 2014*. Statistiska centralbyrån.
- SCB (2014b), *Artikel [Elektronisk resurs]*. Statistiska centralbyrån. [Http://www.scb.se/sv\\_/Hitta-statistik/Artiklar/Stor-skillnad-i-forvarvsfrekvens-15-ar-efter-invandringen/](http://www.scb.se/sv_/Hitta-statistik/Artiklar/Stor-skillnad-i-forvarvsfrekvens-15-ar-efter-invandringen/)
- SCB (2014c), *Tidskriften Välfärd nr 1/2014*. Stockholm: SCB.
- Schäfer, A. & Gottschall, K. (2015), *From wage regulation to wage gap: how wage-setting institutions and structures shape the gender wage gap across three industries in 24 European countries and Germany*. Cambridge Journal of Economics 39, pp 467-496.
- Selberg, R. & Mulinari, P. (red.) (2011), *Arbete: intersektionella perspektiv*. 1. uppl. Malmö: Gleerup.
- Silander, C. (2010), *Pyramider och pipelines: om högskolesystemets påverkan på jämställdhet i högskolan*. Diss. Växjö: Linnéuniversitetet.
- SKL (2012), *Här finns Sveriges viktigaste jobb. En rekryteringsprognos för välfärdssektorn*. Stockholm: Sveriges Kommuner och Landsting.

- SKL (2013a), *Vinsten med kvinnors utbildning: jämställdhet som smart ekonomi i Botkyrka*. Stockholm: Sveriges Kommuner och Landsting.
- SKL (2013b), *Genus i majoritets- och belägda offentliga aktiebolag*, Internt PM. Sveriges Kommuner och Landsting.
- SKL (2014a), *Håll i och håll ut – Erfarenheter av jämställdhetsintegrering i kommuner och landsting*. Stockholm: Sveriges kommuner och landsting.
- Skolinspektionen (2010), *Skolors arbete vid trakasserier och kränkande behandling*. Kvalitetsgranskning, rapport 2010:01. Stockholm: Skolinspektionen.
- Skolverket (2012a), *Gymnasial lärlingsutbildning de tre första åren 2008-2011*. Rapport 373. Stockholm: Skolverket.
- Skolverket (2012b), *Redovisning av regeringsuppdrag*. PM 2012-05-30, dnr: 2011:1013. Stockholm: Skolverket.
- Sommestad, L. (1992), *Från mejerska till mejerist: en studie av mejeriyrkets maskuliniseringsprocess*. Diss. Uppsala: Univ.
- SOU 1997:87, *Kvinnor, män och inkomster - Jämställdhet och oberoende*. Stockholm: Fritzes.
- SOU 1997:136, *Kvinnors och mäns löner – varför så olika?* Stockholm: Fritzes.
- SOU 1998:6, *Ty makten är din – myten om det rationella arbetslivet och det jämställda Sverige: betänkande*. Stockholm: Fritzes.
- SOU 2004:43, *Den könsuppdelade arbetsmarknaden: betänkande*. Stockholm: Fritzes offentliga publikationer.
- SOU 2005:73, *Reformerad föräldraförsäkring. Kärlek Omvårdnad Trygghet*. Stockholm: Fritzes.
- SOU 2006:32, *God sed vid lönebildningen – utvärdering av Medlingsinstitutets uppdrag*. Stockholm: Fritzes.
- SOU 2006:75, *Jämställdhet i förskolan: om betydelsen av jämställdhet och genus i förskolans pedagogiska arbete: slutbetänkande*. Stockholm: Fritzes offentliga publikationer.
- SOU 2005:66, *Makt att forma samhället och sitt eget liv: jämställdhetspolitiken mot nya mål: slutbetänkande*. Stockholm: Fritzes.
- SOU 2007:108, *Kön, makt och statistik: betänkande*. Stockholm: Fritzes.

- SOU 2008:8, *Bidrag på lika villkor: delbetänkande*. Stockholm: Fritzes.
- SOU 2009:64, *Flickor och pojkar i skolan: hur jämställt är det?: delbetänkande*. Stockholm: Fritzes.
- SOU 2010:99, *Flickor, pojkar, individer: om betydelsen av jämställdhet för kunskap och utveckling i skolan: slutbetänkande*. Stockholm: Fritzes.
- SOU 2011:1, *Svart på vitt: om jämställdhet i akademien: betänkande*. Stockholm: Fritzes.
- SOU 2012:69, *Med rätt att delta – nyanlända kvinnor och anhöriginvandrare på arbetsmarknaden*. Stockholm: Fritzes.
- SOU 2014:6, *Män och jämställdhet: betänkande*. Stockholm: Fritzes.
- SOU 2014:30, *Jämställt arbete?: organisatoriska ramar och villkor i arbetslivet: forskningsrapport*. Stockholm: Fritzes.
- SOU 2014:28, *Lönsamt arbete: familjeansvarets fördelning och konsekvenser*. Stockholm: Fritzes.
- SOU 2014:34, *Inte bara jämställdhet: intersektionella perspektiv på hinder och möjligheter i arbetslivet*. Stockholm: Fritzes.
- SOU 2014:41, *Nya regler om aktiva åtgärder mot diskriminering: betänkande*. Stockholm: Fritzes.
- SOU 2015:21, *Mer trygghet och bättre försäkring*. Stockholm: Fritzes.
- Stanfors, M. (2007), *Mellan arbete och familj: ett dilemma för kvinnor i 1900-talets Sverige*. Stockholm: SNS förlag.
- Stanfors, M. (2013), *Könlöneskillnader före den moderna arbetsmarknadens genombrott*. Ekonomisk debatt nr 5 2013, årgång 41, sid 5–13.
- Stollo, E. (2014), *I jämställdhetens land. Historiska och intersektionella perspektiv på regleringen av arbetskraftsinvandring*. SOU 2014:34. Stockholm: Fritzes.
- Sundin, E. (1998), *Män passar alltid?: nivå- och organisations-specifika processer med exempel från handeln*. SOU 1998:4. Stockholm: Fritzes.
- Sundin, E. & Göranson, U. (red.) (2006), *Vad hände sen?: långsiktiga effekter av jämställdhetsåtgärder under 1980- och 90-talen*. Stockholm: VINNOVA.

- Sundin, E & Nyberg, A. (red.) (1997), *Ledare, makt och kön*. SOU 1997:135. Stockholm: Fritzes.
- Svaleryd, K. (2003), *Genuspedagogik: en tanke- och handlingsbok för arbete med barn och unga*. Stockholm: Liber.
- Svensk kod för bolagsstyrning, gällande från 1 februari 2010 (2010). Stockholm: Kollegiet för svensk bolagsstyrning.
- Sveriges riksdag (2012), Utredningstjänsten, promemoria, dnr 2012:916.
- Szebehely, M. (2014), *Anhörigomsorg, förvärvsarbete och försörjning*. SOU 2014:28. Stockholm: Fritzes.
- TCO (2013), *TCO Granskar: fler kvinnor leder men få når toppen #3/13*, Stockholm: TCO.
- Teknikdelegationen (2010), *Kampanjen Den breda linjen – genomförande och utvärdering*. Rapport 2010:4. Stockholm: Teknikdelegationen.
- Thorburn, K. (2014), *Kvinnor i styrelserna*. SOU 2014:81. Stockholm: Fritzes.
- Thoursie, A. (2005), *Föräldraförsäkringens effekter på sysselsättning och löner – olika för kvinnor och män?*. SOU 2005:73. Stockholm: Fritzes.
- Thörnquist A. (2013), *Mångfaldens marknad och arbetets villkor. Om följer av kundval (LOV) i hemtjänsten*. Arbetsliv i Omvandling nr. 2, 2013. Lund: Work, Technology & Social Change, WTS, Lunds universitet.
- Tillväxtverket (2015a), *Slutrapport Främja kvinnors företagande 2011– 014 Golden Rules of Leadership 2013 – 2014*. Stockholm: Tillväxtverket.
- Tillväxtverket (2015b), *Två steg fram och ett tillbaka? En genusanalys av policy för kvinnors företagande i Norden*. Stockholm: Tillväxtverket.
- Tillväxtverket (2015c), *Under ytan – hur går snacket och vem får pengarna II?*, Info 0587 [Elektronisk resurs].

- Tollin, K. (2011), *Sida vid sida: en studie av jämställdhetspolitikens genealogi 1971–2006*. Diss. Stockholm: Stockholms universitet, 2011.
- Ulander-Wänman, C (2012), *Flexibilitet - en dominerande diskurs i de anställningsvillkor som rör sysselsättningstrygghet för arbetstagare i kommun och landsting*. IFAU-rapport 2012:20. Uppsala: Institutet för arbetsmarknadspolitisk utvärdering.
- Universitets- och högskolerådet (2014), *Jämställdhet i högskolan – ska den nu ordnas en gång för alla?* Redovisning av regeringsuppdrag. Stockholm: UHR.
- Vänje, A. (2013), *Kunskaps sammanställning: under luppen – genusperspektiv på arbetsmiljö och arbetsorganisation*. Arbetsmiljöverket: Stockholm.
- Wahl, A., Holgersson, C., Linghag, S. & Regnö, K. (red.) (2014), *Ökad medvetenhet men långsam förändring: om kvinnor och män på ledande positioner i svenskt näringsliv*. SOU 2014:80. Stockholm: Fritzes.
- Wahl, A., Holgersson, C., Linghag, S. & Regnö, k. (2014), *Chefskapets könsmärkta villkor*. SOU 2014:81. Stockholm: Fritzes.
- Se Wall, A. (2014), *Är det här okej? En rapport om de visstids- och timanställdas verklighet*. Stockholm: Kommunal.
- Westling Allodi, M. (2010), *Pojkars och flickors psykiska hälsa i skolan: en kunskapsöversikt*. SOU 201:79. Stockholm: Fritzes.
- Wondmeneh, Y. (2013), *Mångfald i äldreomsorgen – Om anställningsvillkor för utlandsfödda medlemmar i Kommunal*. Stockholm: Kommunal.
- Yazdanpanah, S. (2013a), Den ojämlika jämställdheten: om arbetarkvinnors minskade möjlighet till jämställdhet i Sverige. *Den feministiska utmaningen: mot en jämställd arbetsmarknad*. S. 31–53.
- Yazdanpanah, S. (2013b), Invandrarkvinnors arbete i Sverige: behovet av en ny historieskrivning. *Arbete & jämställdhet: förändringar under femtio år*. S. 72–107.
- Åslund, O. (2014), *Är könsdiskriminering vid rekrytering ett problem – och kan oidentifierade ansökningar lösa det?*. SOU 2014:81. Stockholm: Fritzes.

- Ölmebäck E (2011) *Ständigt standby – en rapport om visstidsanställdas villkor*. Stockholm: Kommunal.
- Öun, I. (2014), *Konflikten arbete-familj. Sverige i ett jämförande perspektiv*, SOU 2014:28, Lönsamt arbete. Familjeansvarets fördelning och konsekvenser. Stockholm: Fritzes.



# Kommittédirektiv 2011:80

## Delegation för jämställdhet i arbetslivet

Beslut vid regeringssammanträde den 6 oktober 2011

### Sammanfattning av uppdraget

Delegationen ska sammanställa och tillgängliggöra kunskap om kvinnors och mäns olika villkor och möjligheter i arbetslivet liksom om de förhållanden som är grunden för dessa skillnader. Delegationen ska också stimulera till debatt om hur jämställdhet i arbetslivet kan främjas och lämna förslag på insatser som kan främja jämställdhet i arbetslivet och minska lönegapet mellan kvinnor och män.

Uppdraget ska redovisas till regeringen senast den 24 oktober 2014.

### Bakgrund

Målet för jämställdhetspolitiken är att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.

Följande delmål anger inriktningen på regeringens politik inom området:

– En jämn fördelning av makt och inflytande. Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva medborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet.

– Ekonomisk jämställdhet. Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.

– Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Kvinnor och män ska ta samma ansvar för hemanarbete och ha möjligheter att ge och få omsorg på lika villkor.

– Mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Kvinnor och män, flickor och pojkar, ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

Sverige har en arbetsmarknad där förutsättningarna för både kvinnors och mäns deltagande är relativt goda vid en internationell jämförelse. Det gäller oavsett familjesituation, utbildningsnivå och ekonomisk situation. Vid en internationell jämförelse utgörs också en stor andel av arbetskraften i Sverige av kvinnor.

Fortfarande finns det emellertid stora brister i jämställdhet när det gäller kvinnors och mäns möjligheter att komma in på arbetsmarknaden och i näringslivet, att stanna kvar och utvecklas i arbetslivet liksom att kunna kombinera arbete och familjeliv. Kvinnors löner är lägre än mäns och lönegapet är i stort sett lika stort som för tjugo år sedan. Kvinnor har en sysselsättningsgrad som är lägre än mäns. Kvinnor arbetar deltid i betydligt större omfattning än män, både frivilligt och ofrivilligt. Av de sysselsatta arbetar en tredjedel av kvinnorna deltid även om andelen heltidsarbetande har ökat de senaste tio åren. Bland männen arbetar nästan 90 procent heltid. Kvinnor har högre frånvaro än män. Avgiftsbestämda pensionssystem innebär att skillnaderna mellan kvinnor och män har effekter även efter det att arbetslivet avslutats.

I regeringens skrivelse En jämställd arbetsmarknad (skr. 2008/09:198) angav regeringen fyra strategiska inriktningar för ökad jämställdhet inom arbetsmarknadsområdet. Dessa är att motverka könsuppdelningen på arbetsmarknaden och i näringslivet, att främja jämställda villkor för entreprenörskap, ett jämställt deltagande i arbetslivet och jämställda arbetslivsvillkor. I skrivelsen redovisades också en rad insatser med denna inriktning.

Jämställdhet ska genomsyra hela regeringens politik. Jämställdhet i arbetslivet kan inte förstås och analyseras som en isolerad företeelse utan är snarare ett utfall av förhållandena i samhällslivet i stort. Bland dessa kan nämnas tillgång till förskola och fritidshem, utbildningspolitik, arbetsmarknadspolitik, arbetsmiljöpolitik, näringspolitik, lönebildning, frånvaro från arbete, deltidsarbete, socialförsäkringar, sjukvård, rehabilitering och pensioner.

Vissa förhållanden som är viktiga för jämställdheten i arbetslivet kan och ska dock inte vara föremål för politisk styrning. Lönebildning sker genom kollektivavtal mellan arbetsmarknadens parter. Tjänstepensioner är till stor del bestämda genom kollektivavtal. Valet av utbildning, som är den enskilt viktigaste förklaringen till löneskillnader mellan kvinnor och män, är ett individuellt val. Ska en ökad jämställdhet i arbetslivet nås kan analysen inte stanna vid att undersöka vilka individuella val som görs och sedan konstatera att resultatet är bristande jämställdhet. Strukturella förklaringar till varför valen görs måste sökas. Mycket kan göras för att hjälpa unga med information om utfall av olika utbildningsval, men direkt styrning av valen kan aldrig bli en av politikens uppgifter.

### **Behov av en delegation**

Trots att jämställdheten under lång tid förbättrats i Sverige och omfattande insatser inom jämställdhetspolitiken, brister jämställdheten i arbetslivet alltjämt. De flesta av de förhållanden som räknats upp i tidigare avsnitt har varit föremål för utredning. Publicering av forskning sker löpande. Sammantaget finns mycket kunskap. Den är dock svår att överblicka och når inte alltid utanför de kretsar som professionellt arbetar med jämställdhet eller angränsande frågor. En delegation behövs därför för att tillvarata kunskap som är relevant med fokus på jämställdhet just i arbetslivet.

Individens val av exempelvis utbildning, deltidsarbete och anställning har betydelse för löneskillnader och jämställdhet i arbetslivet. Valen är fria, men de får konsekvenser på lön, pension och livsinkomst. När det gäller information och debatt om betydelsen av individens val av utbildningar, arbetsområden, anställningar och anställningsformer har delegationen en viktig roll att fylla.

## Uppdraget

En utgångspunkt för delegationens arbete ska vara den svenska arbetsmarknadsmodellen där parterna ansvarar för lönebildningen. Vidare ska delegationen uppmärksamma frågor om livsinkomst och om hur individuella val vid en tidpunkt i livet kan få konsekvenser senare i livet.

Delegationen ska sammanställa och analysera befintlig kunskap i syfte av ge en så fullständig bild som möjligt av jämställdhet i arbetslivet.

Stor vikt ska läggas vid att bjuda in till debatt, sprida information och andra former av utåtriktad verksamhet. Metoder att föra ut för individen viktig kunskap om utfall av olika livsval ska beskrivas och jämföras. Den utåtriktade verksamheten i form av publikationer, konferenser och seminarier kan ske i egen regi eller i samverkan med andra, t.ex. myndigheter eller arbetsmarknadens parter.

Inom ramen för dessa utgångspunkter ska delegationen särskilt:

- Analysera vad regeringen och arbetsmarknadsparterna kan bidra med inom ramen för den svenska arbetsmarknadsmodellen för att nå jämställdhet i arbetslivet.

- Samla in och analysera goda exempel, såväl nationella som internationella, på jämställdhet i arbetslivet.

- Särskilt uppmärksamma och lämna förslag på hur kvinnors arbetskraftsdeltagande kan öka.

- Lämna förslag på insatser som kan främja jämställdhet i arbetslivet och minska lönegapet mellan kvinnor och män.

## Redovisning av uppdraget

Delegationen ska på det sätt den finner lämpligt avge en delredovisning senast den 22 februari 2013. Uppdraget ska slutligt redovisas senast den 24 oktober 2014.

(Arbetsmarknadsdepartementet)

# Kommittédirektiv 2014:71

## **Tilläggsdirektiv till Delegationen för jämställdhet i arbetslivet (A 2011:05)**

Beslut vid regeringssammanträde den 22 maj 2014.

### **Förlängd tid för uppdraget**

Regeringen beslutade den 6 oktober 2011 kommittédirektiv om att bl.a. sammanställa och tillgängliggöra kunskap om kvinnors och mäns olika villkor i arbetslivet liksom om de förhållanden som är grunden för dessa skillnader samt att lämna förslag som kan främja jämställdheten i arbetslivet (dir. 2011:80). Enligt direktiven skulle delegationen redovisa uppdraget senast den 24 oktober 2014.

Utredningstiden förlängs. Uppdraget ska i stället redovisas senast den 31 maj 2015.

(Arbetsmarknadsdepartementet)



# Översikt aktiviteter

## Delegationsmöten

Hösten 2012: Tre halvdagsmöten.

Våren 2013: Tre halvdagsmöten samt ett lunch till lunch-möte.

Hösten 2013: Tre halvdagsmöten samt ett lunch till lunch möte.

Våren 2014: Tre halvdagsmöten samt två lunch till lunch-möten.

Hösten 2014: Två lunch till lunch-möten.

Våren 2014: Tre halvdagsmöten, två lunch till lunch-möten.

## Egna externa arrangemang

### Genomförda konferenser och seminarier

- Heldagskonferens, Stafettpinnen – jämställdhetspolitiska satsningar då, nu och i framtiden 17 januari 2013.
- Halvdagsseminarium, Makten och kompetensen – kvinnor och män på ledande positioner 8 mars 2013.
- Rundabordssamtal om arbetsrelaterad hälsa och jämställdhet 25 april 2013.
- Seminarium, Almedalen, Rekryteringar för Sverige i tiden: Rätt man på rätt plats? – ett seminarium om den framtida välfärdens kärnfråga; kompetensförsörjningen i svensk ekonomi 5 juli 2013.

- Halvdagskonferens Matcha män med omsorg 28 oktober 2013, samarrangemang med Utredningen om män och jämställdhet.
- Halvdagskonferens, Kvinnor på ledande positioner – vad kan vi lära av goda exempel? 4 april 2014.
- Frukostseminarium Lönsamt arbete – familjeansvarets fördelning och konsekvenser. 25 september 2014, i samarbete med LO.
- Frukostseminarium. Arbetets villkor – hur jämställt och inkluderande är arbetslivet? 8 oktober 2014, i samarbete med Proffice.
- Frukostseminarium Jämställdhet i socialförsäkringen? 21 november 2014, i samarbete med SACO.
- Frukostseminarium Lön och karriär – lika för kvinnor och män? 2 december 2014, i samarbete med Novare.
- Avslutningsseminarium, juni 2015

### Länsbesök

Delegationen har genomfört sju länsbesök på olika platser i landet. Besöken initierades av JA-delegationen, men det var Landshövdingen i respektive län som arrangerade rundabordssamtalen och bjöd in representanter från länet.

- 5 september 2013, Örebro
- Deltagare från JA-delegationen samt kansliet: Annika Strandhäll, Mikael Sjöberg, Malin Wreder och Emilia Liljefrost.
- 19 september 2013, Linköping
- Deltagare från JA-delegationen samt kansliet: Karl-Petter Thorwaldsson, Charlotta Undén, Anki Elken, Maria Hemström Hemmingsson och Malin Wreder.
- 3 oktober 2013, Umeå
- Deltagare från JA-delegationen samt kansliet: Lena Granqvist, Lena Abrahamsson, Mikael Sjöberg och Emilia Liljefrost.
- 11 oktober 2013, Östersund



- Deltagare från JA-delegationen samt kansliet: Anki Elken, Peter Munck af Rosenschöld, Mikael Sjöberg och Malin Wreder.
- 8 november 2013, Göteborg
- Deltagare från JA-delegationen samt kansliet: Anki Elken, Charlotta Undén, Mikael Sjöberg och Maria Hemström Hemmingsson.
- 16 januari 2014, Luleå
- Deltagare från JA-delegationen samt kansliet: Elisabeth Thand Ringqvist och Mikael Sjöberg.
- 14 mars 2014, Malmö
- Deltagare från JA-delegationen samt kansliet: Anki Elken, Niclas Järvklo och Malin Wreder.

## **Presentationer av delegationens uppdrag och/eller vad vi vet om jämställdheten i arbetslivet (i urval)**

### **På uppdrag av Regeringen**

- Arbetsmarknadsdepartementet
- EU/Tripartite Conference on Equal Pay Cypern
- Ministerbesök från Irland
- Föredragning för Maria Arnholm, ss till sr Sabuni
- Föredragning för sr Maria Arnholm och ss Ulrika Stuart Hamilton
- Regeringens Jämställdhetsråd
- Rundabordssamtal sr Sabuni och sr Vallaud-Belkacem (Frankrike)
- Näringsdepartementet, Skogsriket
- Föredragning för sr Hillevi Engström och ss Bettina Kashefi
- Föredragning för sr Elisabeth Svantesson och ss Christina Ramm-Ericson
- Föredragning för sr Hillevi Engström
- Föredragning för sr Åsa Regnér och pol. sak. Marielle Nakunzi.

**På uppdrag av Riksdagen**

- Arbetsmarknadsutskottet

**På uppdrag av olika politiska partier**

- Alliansens kvinnoförbund
- Centerpartiets riksdagsgrupp
- Folkpartiets riksdagsgrupp
- Folkpartiets årsmöte i Västerås
- Kristdemokraternas JEMT-kommitté
- Möte med Arbetsmarknadsutskottets (s)-ledamöter
- Socialdemokraternas riksdagsgrupp
- S-kvinnor i Östergötland

**I relation till arbetsmarknadens parter**

- Almedalsseminarium, Kommunal
- Frukostseminarium Jusek
- Frukostmöte Fackförbundet ledarna
- LO:s ledningsgrupps kansli
- LO:s kansli, enheten för ekonomisk politik och arbetsmarknad
- Regionmöte Fackförbundet Unionen
- SKL:s jämställdhetsråd
- SKL:s politikerinformation
- Nordiska kommunalarbetsförbunden
- Almedalseminarium, Jusek
- SKL:s jämställdhetsråd

### På större externa konferenser

- Europaparlamentets informationskontor, Jämställdhetsseminarium
- Göteborgs tekniska college, MedVind, jämställdhetsdag (Göteborg)
- Johannelunds teologiska högskola, Motivation och ambition i näringslivet (Uppsala)
- Kvinnolobbyn/fackförbundet Vision, Hög tid för lön hela dagen
- Nationella sekretariatet för genusforskning, 15 år efter Kvinno-  
maktutredningen
- Regeringens jämställdhetskonferens, 30trettio
- S-/LO-/IF Metall, Har vi råd att inte satsa mer på jämställdhet?  
(Göteborg)
- Winnets konferens Arbetsmarknad på lika villkor
- Winnet-konferens, Regional tillväxt på lika villkor (Luleå)
- Luleå tekniska universitet, Gender Equality and Growth
- NIKK Deltid i Norden
- Fredrika Bremer-förbundet och Pensionsmyndigheten, Bra  
Pension
- Framtidens specialistläkare, En hälso- och sjukvård fri från  
diskriminering
- Universitets- och högskolerådet, Jämställdhet i högskolan – ska  
det nu ordnas en gång för alla?
- Nordiska ministerrådet, Equal Pay and Gender Equality in the  
Labour Market (Reykjavik)

- Medicinska riksstämman, Alla underläkare har rätt till utbildning, men vissa har mer rätt än andra
- Kompetensförsörjningsdagarna 2015

### **I Almedalen 2013**

- Resumé, frukostseminarium i Almedalen
- Seminarium, Den ljusnande framtid är vår?

### **I Almedalen 2014**

- Jämställ.nu, Det gäller pengarna, livet och jämställdheten – hur kan vi undvika ojämställdhetsfällorna?
- Pensionsmyndigheten, Kvinnor och pension – en utmanande riskgrupp?
- Jusek, Kan en förändrad föräldraförsäkring minska löneskillnaderna?

### **Nordiskt forum 2014**

- Winnet, Arbetsmarknad på lika villkor
- DO, Lönen är ett kvitto på resten av arbetsvillkoren
- BPW, (Business and Professional Women) Lågavlönade kvinnodominerade yrkesgrupper. Varför och vad kan vi göra?
- Nordiskt forum, Man up!
- JiM/Jämställ.nu, I allMÄNhetens tjänst? När normer styr jämställdhetsarbetet.

### **Övrigt, efter förfrågan**

- Örebro läns jämställdhetsråd
- General Electrics Womens Network (Uppsala)

- Besök av en fransk delegation från IGAS
- Kalmar kommun

## **Möten/kunskapsutbyten med**

### **Arbetsmarknadens parter**

#### **På sekretariatsnivå**

- SACO
- TCO
- LO
- Svenskt näringsliv
- SKL
- KFO
- Jusek
- Läkarförbundet
- Kommunal

### **Möten med ledningen, initierade av Mikael Sjöberg**

- Kommunals ledning
- Sacos ledning
- TCOs ledning
- Vårdförbundets ledning

### **Andra utredningar**

- AKKA
- Pensionsåldersutredningen
- Män och jämställdhet

- Aktiva åtgärder mot diskriminering
- Socialförsäkringsutredningen
- Jämställdhetspolitiska utredningen
- Digitaliseringskommissionen
- Delegationen för unga i arbete

### **Myndigheter**

- Medlingsinstitutet
- Diskrimineringsombudsmannen
- Arbetsmiljöverket

### **Universitet/forskare**

- Docent Peter Skogman Thoursie
- IFAU
- Institutionen för arbetsvetenskap, LTU
- Institutet för framtidsstudier
- Nationella sekretariatet för genusforskning, GU
- SOFI, SU
- Docent Agneta Stark

### **Organisationer/övriga**

- SKL/HåJ-projektet
- Svenskt Näringsliv/organisationens statistik
- Sveriges Kvinnolobby
- Winnet
- NIKK

## Övrigt

Deltagit i

- Konjunkturinstitutets styrgrupp (avs. uppdrag från Regeringskansliet, Finansdepartementet)
- Skolverkets jämställdhetsråd (avs. regeringsuppdrag skolan)
- Nordiska ministerrådets lika lönegrupp
- Arbetsmiljöverkets referensgrupp (avs. Kvinnors arbetsmiljö)
- Studieresa till Oslo, vid vilken kansliet inhämtade information från:
  - 1.1 Barne- likestilling- og inkluderingsdepartementet,
  - 1.2 Arbeidsdepartementet,
  - 1.3 Likestillings- og diskrimineringsombudet,
  - 1.4 Institutt for Samfunnsforskning,
  - 1.5 Næringslivets hovedorganisasjon samt
  - 1.6 Landsorganisasjonen.

## Media

### Debattartiklar

- Göteborgsposten, den 8 mars 2013, Sverige långt ifrån jämställt, delegationens ledamöter
- Sydsvenskan, den 22 augusti 2013, Okunskap att hävda att arbetslivet är jämställt, Maria Hemström Hemmingsson
- SvD 5 mars 2014 Knappast vi som brister i saklighet, Malin Wreder, replik på Maria Abrahamssons Hur stor är löneskillnaden?

### Krönikor

På delegationens hemsida (ca en/månad, i lottad turordning)

- Mikael Sjöberg, Ett viktigt uppdrag
- Karl-Petter Thorwaldsson, Förhoppningar inför framtiden

- Elisabeth Thand Ringqvist, Även eliten måste vara jämställd
- Anders Knape, Även en medelålders man kan få nog
- Lena Abrahamsson, Glimtar av jämställdhet
- Annika Strandhäll, Jag har en dröm
- Lena Granqvist, Ojämsälldhetens dilemma: upptäcka och åtgärda
- Anki Elken, Jämställdhet: ett tydligt krav vid upphandling

### **På Jamstall.nu**

- Maria Hemström Hemmingsson Tyvärr stämmer det

### **Fler underlag**

avseende övriga intervjuer och avtryck i media, se Delegationens hemsida <http://www.jamstalldhetiarbetslivet.se/sv/i-media>



## Metodbeskrivning av JA-modellen

JA-modellen består av två huvuddelar: en systematisk yrkesvärdering och en beräkning av strukturella löneskillnader. Modellens huvuddrag summeras här inledningsvis och beskrivs mer detaljerat i kommande avsnitt.

Den första delen består av en systematisk värdering av drygt 170 yrken (offentligfinansierade kvinnodominerade yrken och mansdominerade yrken i privat sektor) utifrån sex av de faktorer som de allra flesta är överens om har relevans för lönesättning. Faktorerna handlar om de krav som normalt ställs och om innehållet i yrkena. Faktorerna kan sorteras in under tre huvudområden. Det första området rör de kunskaper och färdigheter som normalt krävs för yrket. Det andra huvudområdet rör omfattning och karaktär på det ansvar som normalt ingår i yrket. Det tredje området omfattar den ansträngning som yrket normalt kräver samt arbetsförhållandena i yrket. På området "kunskaper och färdigheter" mäts tre olika faktorer: utbildning, problemlösning och sociala färdigheter. Utbildning mäts som den formella utbildningsnivå som normalt krävs för yrket. Vilka faktorer som ingår i varje huvudområde samt hur dessa mäts framgår översiktligt i figur 1. Den systematiska värderingen går till så att varje faktor värderas/mäts för alla yrken. Faktorpoängen viktas sedan eftersom vissa faktorer (ansvar, utbildning och problemlösning) bedöms väga tyngre än de andra när det gäller svensk lönesättning. Den resulterande poängsumman anger ett indexvärde för varje yrke över hur krävande yrket (normalt sett) är. Yrken som får liknande poängsumma grupperas i grupper med likvärdiga krav, se tabell 2.

Den andra delen består av att lägga till uppgifter om genomsnittliga (heltids-)månadslöner för varje yrke. Inom varje grupp yrken med likvärdiga krav beräknas skillnaden mellan lönerna i de kvinnodominerade offentligfinansierade yrkena och de mansdominerade i

privat sektor. Hänsyn tas till olika ålderssammansättning inom de olika yrkena. Den aggregerade skillnaden, 66 miljarder kronor årligen, till nackdel för de kvinnodominerade yrkena, är ett mått på de strukturella löneskillnaderna, det vill säga löneskillnader som inte förklaras av skillnader i kravomfattning mellan olika yrken.

## Likvärdiga yrken med hjälp av Analys lönelots

För modellens första del uppdrog JA-delegationen åt Lena Johansson, Jämanalys, och Anita Harriman, expert på arbetsvärdering, att ta fram ett förslag till likvärdiga kvinnodominerade yrken i offentlig sektor och mansdominerade yrken i privat sektor. Arbetsvärdering är den metod som har använts för att övergripande värdera de ingående yrkena. Arbetsvärdering är naturligtvis ingen objektiv vetenskap och det finns dessutom en rad olika metoder för att arbetsvärdera. Den metod som valts, Analys lönelots, är den som används av Diskrimineringsombudsmannen för att bedöma likvärdighet mellan olika arbeten. Tanken med att göra en yrkesvärdering med samma metod är att hitta yrken som krav- och innehållsmässigt är någorlunda likvärdiga. Vad som inte fångas upp i analysen är samband mellan lön och eventuella obalanser i utbud och efterfrågan för olika yrken. JA-modellen är alltså ett slags idealtyp, som försöker renodla och värdera kraven och arbetsinnehållet i olika yrken oberoende av just utbud och efterfrågan på arbetsmarknaden.

## Genomförande

Analys lönelots är ett enkelt, men transparent och brett, system för att bedöma olika arbetens krav och svårighetsgrad. Systemet är uppbyggt kring de huvudområden som anges i 3 kap. 2 § Diskrimineringslagen, 2008:567<sup>1</sup> för att beskriva och bedöma krav i arbetet. Analys lönelots är det verktyg som Diskrimineringsombuds-

---

<sup>1</sup> ”Ett arbete är att betrakta som likvärdigt med ett annat arbete om det utifrån en sammantagen bedömning av de krav arbetet ställer samt dess natur kan anses ha lika värde som det andra arbetet. Bedömningen av de krav arbetet ställer ska göras med beaktande av kriterier som kunskap och färdigheter, ansvar och ansträngning. Vid bedömningen av arbetets natur ska särskilt arbetsförhållandena beaktas.”

mannen, DO, tillhandahåller och som är tillgängligt på deras webbplats genom en handledning och ett datorstöd. Upphovspersoner till systemet är Anita Harriman och Carin Holm.

Med yrke avses här de yrken som har klassificerats enligt Standard för svensk yrkesklassificering 1996 (SSYK 96). För att bestämma vad som är kvinno- respektive mansdominerade yrken har Lönestrukturstatistiken för 2013 använts.

## Klassificering av yrken

Den klassificering som har använts är den version av SSYK 96 som under lång tid har använts för arbetsmarknadsstatistik, bland annat avseende sysselsättning och löner.<sup>2</sup> SSYK utgår från en internationell rekommendation men har anpassats till svensk arbetsmarknad.<sup>3</sup>

SSYK är i första hand avsedd för att klassificera arbeten efter yrke. Den grundläggande indelningen i yrke är dels *typ av arbete*, dvs. vilka arbetsuppgifter som utförs eller ska utföras av en person, dels de  *kvalifikationer* som normalt krävs för att utföra detta arbete. SSYK har en hierarkisk indelning med fyra nivåer där den första nivån, yrkesområde, anger kvalifikationsnivån för yrket. Kriterierna för indelning i övriga nivåer bygger i huvudsak på likheter i den specialisering yrket fordrar. Det kan gälla vilka särskilda kunskaper som fordras, vilka verktyg eller maskiner som används, vilket material som bearbetas eller vilken typ av varor och tjänster som produceras. Denna detaljerade indelning bidrar till att de yrken som finns i klassificeringen har en övervikt i mansdominerade yrken. Totalt finns det 355 yrken.

I klassificeringen beskrivs yrkena på olika nivåer och med olika detaljeringsgrad. Det är dessa beskrivningar på den mest detaljerade nivån som ligger till grund för värderingen.

---

<sup>2</sup> Det finns en senare version av standarden, SSYK 2012. Denna har inte använts eftersom det i dag saknas uppgifter om löner efter denna nya klassificering.

<sup>3</sup> Statistiska centralbyrån, SCB, MiS 1998:3.

## Kvinno- och mansdominerade yrken

Den officiella lönestatistiken, Lönestrukturstatistiken, har använts för att avgöra vilka yrken som är kvinno- respektive mansdominerade. Ett tabellunderlag som bland annat visar antal kvinnor respektive män i åldern 20–64 år i olika yrken efter sektor har använts för att ta fram könsfördelningen i yrket. Yrken som har mer än 60 procent kvinnor är kvinnodominerade och yrken som har mer än 60 procent män är mansdominerade. I offentlig sektor finns det 82 yrken som är kvinnodominerade och i privat sektor finns det 97 yrken som är mansdominerade. Sex yrken (SSYK-koder) som är kvinnodominerade i offentlig sektor och samtidigt är mansdominerade i privat sektor har bara värderats en gång vilket gör att det totala antalet yrken som har värderats är 173 (inte 179).

## Analys lönelots

Analys lönelots är uppbyggd på huvudområden och faktorer. Faktorerna definieras i sin tur genom aspekter. I grundversionen är *Kunskaper och färdigheter* samt *Ansvar* definierade genom tre faktorer inom respektive område. Ansträngning och arbetsförhållanden är sammanförda till ett huvudområde som definieras med två faktorer och kallas *Ansträngning och arbetsförhållanden*. Användningen av Analys lönelots innebär att användaren ska anpassa den till den verksamhet där arbetena som ska värderas finns. I detta fall är alltså arbete synonymt med yrke.

För JA-delegationens användning har anpassningar gjorts av samtliga faktorer med hänsyn till att underlaget utgörs av SSYK-koders yrkesbeskrivningar. Bland annat har huvudområdet *Ansvar* begränsats till faktorn ”ansvar för materiella resurser och för människor”. I grundversionen är detta två faktorer. Anpassning har också gjorts när det gäller antalet svårighetsnivåer. Figur 1 beskriver schematiskt hur Analys lönelots har anpassats till vad som är möjligt att värdera utifrån den information som finns i yrkesklassificeringen.

Figur.1 Översikt av JA-modellens värdering av arbetskrav i yrken – en anpassad tillämpning av Analys Lönelots

|  |   | Kunskaper och färdigheter   |   |   | Ansträngning och arbetsförhållanden   |  |
|--|---|---|---|---|---|--|
| 1 Utbildning   | 2 Problemlösning  | 3 Sociala färdigheter   | 4 Ansvar för planering, utveckling och resultat   | 5 Fysiska arbetsförhållanden  | 6 Psykiska arbetsförhållanden   |  |
| Måts genom   | Måts genom  | Måts genom  | Måts genom  | Måts genom  | Måts genom  |  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Tid för utbildning</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Analys</li> <li>Kreativitet</li> <li>Självständighet</li> <li>Utveckling</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Kommunikation</li> <li>Samarbete</li> <li>Kulturförståelse</li> <li>Service</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Vad ansvaret innebär för verksamheter/människor</li> <li>Självständighet</li> <li>Konsekvenser</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Fysisk ansträngning</li> <li>Obehagliga fysiska förhållanden</li> <li>Risk för egen skada eller sjukdom</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Koncentration</li> <li>Enformighet</li> <li>Tillgänglighet</li> <li>Påfrestande relationer</li> </ul>  |  |
| Nivåer   | Nivåer  | Nivåer  | Nivåer  | Nivåer  | Nivåer  |  |
| <ol style="list-style-type: none"> <li>Inga krav på särskild yrkesutbildning</li> <li>Färdigheter och kunskaper motsvarande gymnasiekompetens</li> <li>Färdigheter och kunskaper motsvarande kortare högskoleutbildning eller annan eftergymnasial påbyggnad</li> <li>Färdigheter och kunskaper motsvarande längre högskoleutbildning</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>Inga särskilda krav på problemlösning<br/>Välja lösning från kända tillvägagångssätt</li> <li>Mellanivå</li> <li>Medelstora krav på problemlösning<br/>Kräver bearbetning från olika källor för att fatta beslut</li> <li>Mellanivå</li> <li>Mycket stora krav på problemlösning<br/>Kräver analys av teorier och/eller metoder</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>Normala krav på samarbete o service med andra människor</li> <li>Mellanivå</li> <li>Medelstora krav på sociala färdigheter<br/>Kan förekomma vissa intresseomsättningar eller kulturella skillnader</li> <li>Stora krav på sociala färdigheter<br/>Svåra och komplicerade kontakter med personer/grupper inom eller utom arbetsplatsen<br/>Krävande kontakter kan innebära intresseomsättningar/kontrasteriella situationer</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>Litet ansvar för planering, utveckling och resultat<br/>Kan bidra med idéer till förbättringar</li> <li>Mellanivå</li> <li>Medelstort ansvar för planering, utveckling och/eller resultat. Ansvaret är självständigt</li> <li>Stort ansvar för planering, utveckling och resultat<br/>Ansvar för att påverka o utforma varor och tjänster m.m. som styr organisationen. Ett misstag i ansvar får stora konsekvenser</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>Inga särskilda krav på fysisk ansträngning<br/>Den fysiska miljön är tillfredsställande</li> <li>Mellanivå</li> <li>Medelstora krav på fysisk ansträngning<br/>Den fysiska miljön kan vara påfrestande under viss tid</li> <li>Stora krav på en eller flera fysiska ansträngningar<br/>Den fysiska miljön är ofta påfrestande</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>Liten psykisk ansträngning<br/>Påfrestande arbetssituationer kan inträffa</li> <li>Mellanivå</li> <li>Medelstora krav på psykisk ansträngning<br/>Koncentration krävs långa stunder<br/>Påfrestande arbetssituationer o kommunikationssvårigheter förekommer</li> <li>Stor psykisk ansträngning<br/>Koncentration krävs ofta på mycket komplicerade arbetsuppgifter</li> </ol> |  |

## Kunskaper och färdigheter

De kunskaper och färdigheter som arbetet kräver kan förvärfvas på många olika sätt: genom teoretiska studier, praktisk upplärning, arbetslivserfarenhet, yrkesarbete, självstudier och kombinationer av dessa. Det är viktigt att komma ihåg att också färdigheter förvärfvas och att inte betrakta dem som medfödda egenskaper. Kunskaper och färdigheter omfattar tre faktorer: utbildning, problemlösning och sociala färdigheter. Notera att det alltså gäller vilka krav på utbildning, på problemlösning och på sociala färdigheter yrket normalt ställer.

Som mått på hur avancerad teoretisk utbildning och hur bred/djup erfarenhet som krävs för att kunna utföra arbetet används hur lång tid det tar att erhålla kunskapen. Vid bedömning av kraven på problemlösning och sociala färdigheter görs däremot en helhetsbedömning av de olika aspekterna som ingår i faktorerna. Det är kombinationer av hur många färdigheter som krävs och intensiteten i kraven som har betydelse för värderingen.

Det är den högsta nivån på kunskaper och färdigheter som krävs i arbetet som ska bedömas. Hur ofta dessa kommer till användning är mindre betydelsefullt.

### Utbildning (faktor 1)

Arbetets krav på kunskaper som normalt sett inhämtas genom teoretisk utbildning mäts genom hur lång tid erforderlig teoretisk utbildning tar. Det är den utbildning som normalt skulle krävas i dag för att utföra det nuvarande arbetet som efterfrågas. Fyra nivåer finns: inga krav på särskild yrkesutbildning, motsvarande gymnasiekompetens, motsvarande kortare högskole- eller annan eftergymnasial utbildning, samt längre högskoleutbildning.

## Problemlösning (faktor 2)

Arbetets krav på problemlösning mäts genom *analys*, *kreativitet*, *självständighet*, *utveckling*. *Analys* bedömer kraven som ställs vid problemlösning. Det innebär att analysera variationer av problem som kan uppstå och vilken typ av lösning som krävs. Problemen kan röra människor, fakta, teorier, föremål, företeelser. *Kreativitet* bedömer kraven på att skapa något nytt eller kombinera saker som redan finns på ett nytt sätt. *Självständighet* bedömer graden av handlingsfrihet vid lösning av problem. *Utveckling* bedömer kraven på flexibilitet och förändringsförmåga samt krav på att med kort förberedelse tid vara situationsanpassad. Att underhålla och utveckla kunskap är andra utvecklingsområden.

De fyra aspekterna av problemlösning bedöms sammantaget och placeras i en av fem möjliga nivåer där nivå 1 motsvarar inga särskilda krav på problemlösning. I arbetet uppkommer problem som har enkla, entydiga lösningar. Den information som behövs är lättåtkomlig och lättillgänglig. För att lösa problemen kan man välja en lösning från ett antal kända tillvägagångssätt. Nivå 3 motsvarar medelstora krav på problemlösning. Arbetet kräver bearbetning av information från olika källor för att lösa uppkomna problem och för att fatta beslut om en åtgärd. Det finns flera möjliga lösningar att välja mellan men de följer väl kända metoder och rutiner. Vid ovanligare problem måste åtgärder och beslut diskuteras och förankras hos överordnad. Nivå 5 motsvarar mycket stora krav på problemlösning. Arbetet kräver analyser av teorier och/eller metoder. Problemen är varierade och invecklade och kräver kreativa lösningar. Arbetet kräver kvalificerad kunskapsinhämtning. Den anställda måste väga samman komplicerade data för att bedöma möjliga konsekvenser. Nivå 2 och 4 är mellannivåer.

## Sociala färdigheter (faktor 3)

Arbetets krav på sociala färdigheter mäts genom *kommunikation*, *samarbete*, *kulturförståelse* och *service*. *Kommunikation* bedömer de krav arbetet ställer på att överföra information och förmedla kunskaper på ett pedagogiskt och effektivt sätt både muntligt och skriftligt. *Samarbete* bedömer de krav arbetet ställer på att kunna arbeta tillsammans med andra på ett sådant sätt att man arbetar

effektivt och samtidigt tar hänsyn till andra. *Kulturförståelse* bedömer de krav arbetet ställer på att hantera människor i olika sammanhang och att förstå olika kulturer. Med kulturer menas språkliga, etniska, religiösa eller sociala kulturer. *Service* bedömer de krav arbetet ställer på att ge administrativ service till kunder, uppdragsgivare och allmänhet. Även intern service bedöms.

Sociala färdigheter relateras till komplexiteten i budskapet/informationen, vem mottagarna är, samt hur budskapet/informationen överförs (arten, betydelsen och syftet med kontakterna). Krav på inlevelseförmåga ingår i samtliga aspekter.

En sammanvägd bedömning av yrkets krav på sociala färdigheter placeras sedan in i en av följande fyra nivåer. Nivå 1: normala krav på samarbete och service med andra människor individuellt eller i grupp. Nivå 2: mellannivå. Nivå 3: medelstora krav på sociala färdigheter. I kontakterna förekommer vissa intresse motsättningar eller kulturella skillnader. Nivå 4: omfattar stora krav på sociala färdigheter. Arbetet kan innebära svåra och komplicerade kontakter med personer/grupper såväl inom som utom arbetsplatsen. Krävande kontakter kan innebära stora intresse motsättningar eller kontroversiella situationer.

## Ansvar

Det finns olika slags ansvar. Ett övergripande ansvar kallas ofta formellt ansvar. Det kännetecknas av att det inte alltid utövas praktiskt av den som har ansvaret, det bärs ofta ensamt och det går inte att begränsa ansvarstagandet i tid. Ansvaret finns hela tiden.

Ett faktiskt ansvar kräver kunskap om hur uppgiften ska utföras och innebär ofta en fysisk aktivitet eller insats. Till skillnad från det formella ansvaret kan det faktiska ansvaret delas med andra. Det kan också utövas under en begränsad tid.

De olika sorters ansvar är inte klart avgränsade, de går i varandra och ett arbete kan ställa krav på olika sorters ansvar, ibland samtidigt. Konsekvenserna för verksamheten, för tredje part, eller för den anställde om ansvaret inte fullgörs har betydelse för bedömningen av svårighetsnivån.



## Ansvar för planering, utveckling och resultat (faktor 4)

Ansvar för planering, utveckling och resultat gäller både för verksamheten och/eller för människors välbefinnande. Det mäts genom: *ansvarets inriktning och omfattning, självständighet och konsekvenser*. I ansvar för planering av verksamhet/omvårdnad kan ingå att kartlägga behov, formulera mål och planer för nuvarande och framtida verksamhet, göra prioriteringar, planera, göra en budget. I ansvar för utveckling kan ingå att skapa eller förändra verksamheter och/eller utveckla ramar för omvårdnad. I ansvar för resultat kan ingå kvalitetsbedömning, uppföljning av verksamheter och människors omvårdnadsprogram. Det kan också ingå ansvar och analys för måluppfyllelse, kontroll av att planer genomförts och ansvar för förändringsbehov. Ansvaret kan utövas genom att följa fastställda rutiner, överenskommelser eller innebära en individuell och självständig bedömning. Faktorn bedöms och placeras i en av följande fyra nivåer.

Nivå 1: litet ansvar för planering, utveckling och resultat. Den anställdes eget arbete är i viss utsträckning planerat och förelagt av någon annan. Den anställda kan bidra med idéer eller förslag till förbättringar inom det egna arbetsområdet. Nivå 2: mellannivå.

Nivå 3: medelstort ansvar för planering, utveckling och/eller resultat. Ansvaret är självständigt och rör arbetssätt, arbetsmetoder, tidsplanering. Nivå 4: stort ansvar för planering, utveckling och resultat. Den anställda har ett betydande ansvar för att påverka och utforma de varor och tjänster som framställs och de normer, rutiner och riktlinjer som styr organisationen. Situationer som kan uppstå är av svåra slag och/eller kräver snabba eller omfattande ställningstaganden. Ett misstag eller försummelse i ansvaret skulle få mycket allvarliga ekonomiska och/eller mänskliga konsekvenser.

## Ansträngning och arbetsförhållanden

Den arbetsinsats som krävs för att utföra ett arbete innebär alltid någon form av ansträngning. Ett arbete utförs också under arbetsförhållanden som är specifika för arbetet. *Ansträngningen* kan vara beroende av både arbetsinnehållet och miljön i vilket arbetet utförs. Här bedöms sådan ansträngning som kan vara av fysisk, psykisk eller emotionell art. *Arbetsförhållanden* speglar arbetets natur och

bedömer de obehag den anställde kan utsättas för på grund av den fysiska, psykiska eller sociala miljön, samt vilka risker som finns att själv skadas eller bli sjuk på grund av själva arbetsuppgifterna eller till följd av den miljö arbetsuppgifterna utförs i. Nivåplaceringen beror på hur länge, hur ofta den anställde utsätts och om vederbörande själv kan påverka/mildra påfrestningarna. Det förutsätts att de skyddsföreskrifter som finns också följs.

### Fysiska förhållanden (faktor 5)

Yrkets fysiska förhållanden mäts genom *fysisk ansträngning*, *obehagliga fysiska förhållanden* och *risk för egen skada eller sjukdom*.

*Fysisk ansträngning* bedömer olika slags fysisk ansträngning som musklerna utsätts för på grund av ihållande eller upprepad användning, inklusive små muskelrörelser och precisionsarbete. Den bedömer också krav på att arbeta i obekväma och ansträngande arbetsställningar och den fysiska ansträngning som sinnesorganen utsätts för vid vissa typer av arbetsuppgifter. *Obehagliga fysiska förhållanden* bedömer i vilken utsträckning den anställde utsätts för en obehaglig eller otrevlig fysisk miljö som t.ex. buller och föroreningar. *Risk för egen skada eller sjukdom* bedömer risken för att den anställde ska drabbas av skada eller sjukdom. Vid bedömningen förutsätts att normala arbetarskyddsåtgärder vidtagits och att givna instruktioner följts. Vid värderingen tas hänsyn till under hur lång tid, hur ofta det förekommer och i vilken mån den anställde själv kan påverka ansträngningen samt hur otrevlig och påfrestande den fysiska omgivningen är.

Yrkets fysiska förhållanden bedöms enligt ovan och placeras i en av följande fyra nivåer. Nivå 1: inga särskilda krav på fysisk ansträngning. Den fysiska miljön är tillfredställande. Nivå 2: mellan-nivå. Nivå 3: medelstora krav på fysisk ansträngning. Den fysiska miljön kan vara påfrestande under viss tid. Nivå 4: stora krav på en eller flera fysiska ansträngningar. Den fysiska miljön är ofta påfrestande.

## Psykiska förhållanden (faktor 6)

Ett yrkes psykiska förhållanden mäts genom *koncentration*, *enformighet*, *tillgänglighet* och *påfrestande relationer*. Faktorn bedömer den psykiska ansträngning som den anställde utsätts för i arbetet. I faktorn ingår också emotionell ansträngning. *Koncentration* bedömer den psykiska ansträngning som krävs vid koncentration och graden av intensitet. *Enformighet* bedömer den psykiska påfrestningen i arbeten där få arbetsuppgifter ingår och handlingsfriheten är begränsad eller krav på tillgängligheten är stor.

*Tillgänglighet* bedömer krav som innebär att den anställde ständigt måste vara nåbar, ha en hög tillgänglighet och som kan medföra en bundenhet i arbetet med liten handlingsfrihet. *Påfrestande relationer* bedömer den psykiska och emotionella ansträngning som påfrestande kontakter med människor eller situationer i arbetet kan innebära, eller när man står i fokus för andra människors uppmärksamhet. Under denna aspekt bedöms också den psykiska påfrestning som det innebär att i arbetet utsättas för hot om våld. Utifrån dessa görs en bedömning och placeras i en av följande fyra nivåer. Nivå 1: liten psykisk ansträngning. Koncentration krävs ibland under korta stunder. Påfrestande arbetssituationer kan inträffa någon gång. Nivå 2: mellannivå. Nivå 3: medelstor psykisk ansträngning. Koncentration krävs ibland under långa stunder på komplicerade arbetsuppgifter. Påfrestande arbetssituationer och kommunikationssvårigheter förekommer ofta. Nivå 4: stor psykisk ansträngning. Koncentration krävs ofta på mycket komplicerade arbetsuppgifter.

## Värdering, viktning och resultat

Arbetsvärdering är ingen objektiv vetenskap, men är ett sätt att systematisera värderingar och sakligt motivera kraven i ett arbete. Ett arbetsvärderingssystem ger en metod att sinsemellan jämföra krav inom olika arbeten och bedöma om de är likvärdiga.

Värderingen av de 173 yrkena har gjorts för var och en av de sex faktorerna, en faktor i taget. Alla yrken har värderats och kontrollerats<sup>1</sup> innan nästa faktor har bedömts. När varje yrke har värderats

---

<sup>1</sup> Kontrollen innebär att rimligheten relativt de övriga arbetena har bedömts. Datorstödet gör det möjligt att på ett enkelt sätt göra sådana kontroller.

avseende de sex faktorerna, ska faktorerna vägas mot varandra, dvs. deras inbördes inflytande i den sammanfattande, övergripande värderingen. Den viktning som gjorts framgår av tabell 1 nedan.

Tabell.3 JA-modellens faktorer, antal nivåer och viktning

| Faktor   | Antal nivåer | Vikt, procent |
|--|--------------|---------------|
| 1. Utbildning                                    | 4            | 20            |
| 2. Problemlösning                                | 5            | 20            |
| 3. Sociala färdigheter                           | 4            | 10            |
| 4. Ansvar för planering, utveckling och resultat | 4            | 30            |
| 5. Fysiska förhållanden                          | 4            | 10            |
| 6. Psykiska förhållanden                         | 4            | 10            |

Den faktor som har fått högst vikt är faktor 4, Ansvar för planering, utveckling, resultat, både avseende materiella värden och människors välbefinnande. När värderingsarbetet var avslutat analyserades resultatet utifrån en sammantagen bedömning av alla faktorer. Både oviktade och viktade resultat har granskats. Olika viktningalternativ har övervägts. Den ovan angivna viktningen är vald utifrån den allmänna tillämpningen och uppfattningen på svensk arbetsmarknad där tyngden ligger på kunskaper och ansvar. Hänsyn har därmed tagits till underlaget som omfattar yrken inom både privat och offentlig sektor och med yrken som finns inom många olika områden.

De värderade yrkena indelas efter (viktad) poängsumma. En hög poängsumma reflekterar en hög kravnivå i yrket. Yrken som ligger inom ett visst givet poängintervall betraktas som likvärdiga. I detta fall har de 173 yrkena delats in i 11 grupper, A-K. Intervallen är 5 procentenheter i nio av grupperna. Grupperna A och K det vill säga den första och sista gruppen är ”öppna” uppåt respektive nedåt. Resultatet av värderingen framgår av tabell 2. Yrkena inom varje intervall A–K är sorterade i bokstavsordning och har därmed ingen rangordning inom gruppen. För varje yrke anges om det är ett kvinnodominerat yrke i offentlig sektor eller ett mansdominerat yrke i privat sektor.

Tabell.4 Grupper av yrken med likvärdiga krav enligt JA-modellen, fallande kravnivå

| SSYK    | Yrke   | Könsdominans (K/M) |
|---------|--|--------------------|
| Grupp A | Poäng: 80 -  |                    |
| 2233    | Akutsjuksköterskor m.fl.                           | K                  |
| 2231    | Barnmorskor  | K                  |
| 2234    | Barnjuksköterskor                                  | K                  |
| 2142    | Civilingenjörer m.fl., bygg och anläggning         | M                  |
| 2144    | Civilingenjörer m.fl., elektronik och teleteknik   | M                  |
| 2143    | Civilingenjörer m.fl., elkraft                     | M                  |
| 2147    | Civilingenjörer m.fl., gruvteknik och metallurgi   | M                  |
| 2145    | Civilingenjörer m.fl., maskin                      | M                  |
| 2111    | Fysiker och astronomer                             | M                  |
| 2121    | Matematiker  | M                  |
| Grupp B | Poäng: 75–79                                       |                    |
| 2236    | Andra sjuksköterskor med särskild kompetens        | K                  |
| 2141    | Arkitekter och stadsplanerare                      | M                  |
| 2232    | Avdelningschefer, vårdavdelning/mottagning         | K                  |
| 2235    | Distriktssköterskor                                | K                  |
| 2492    | Socialsekreterare och kuratorer                    | K                  |
| 2222    | Tandläkare   | K                  |
| 2223    | Veterinärer  | K                  |
| Grupp C | Poäng: 70–74                                       |                    |
| 2224    | Apotekare  | M                  |
| 5151    | Brandmän   | M                  |
| 2423    | Företags-, förvaltnings- och organisationsjurister | K                  |
| 2214    | Jägmästare m.fl.                                   | M                  |
| 3226    | Sjukgymnaster m.fl.                                | K                  |
| 3234    | Sjuksköterskor, psykiatrisk vård                   | K                  |
| 2131    | Systemerare och programmerare                      | M                  |
| 2310    | Universitets- och högskollärare                    | M                  |
| 2149    | Övriga civilingenjörer m.fl.                       | M                  |
| 2139    | Övriga dataspecialister                            | M                  |
| 2429    | Övriga jurister                                    | K                  |
| Grupp D | Poäng: 65–69                                       |                    |
| 3221    | Arbetssterapeuter                                  | K                  |
| 3112    | Byggnadsingenjörer och byggnadstekniker            | M                  |
| 3113    | Elingenjörer och eltekniker                        | M                  |
| 3233    | Geriatrisksjuksköterskor                           | K                  |
| 2330    | Grundskollärare                                    | K                  |

|         |  |                   |
|---------|--|-------------------|
| 3114    | Ingenjörer och tekniker inom elektronik och teleteknik | M                 |
| 3117    | Ingenjörer och tekniker inom gruvteknik och metallurgi | K/M <sup>1)</sup> |
| 3116    | Kemiingenjörer och kemitekniker                        | K                 |
| 2225    | Logoped  | K                 |
| 3115    | Maskiningenjörer och maskintekniker                    | M                 |
| 3222    | Miljö- och hälsoskyddsinspektörer m.fl.                | K                 |
| 3232    | Operationssjuksköterskor                               | K                 |
| 2414    | Organisationsutvecklare                                | M                 |
| 2491    | Psykologer m.fl.                                       | K                 |
| 2411    | Revisorer m.fl.  | K                 |
| 3231    | Sjuksköterskor, medicin/kirurgi                        | K                 |
| 2340    | Speciallärare  | K                 |
| 3152    | Säkerhetsinspektörer m.fl.                             | M                 |
| 3411    | Värdepappersmäklare                                    | M                 |
| 3119    | Övriga ingenjörer och tekniker                         | M                 |
| 3239    | Övriga sjuksköterskor                                  | K                 |
| Grupp E | Poäng: 60–64   |                   |
| 3461    | Behandlingsassistenter m.fl.                           | K                 |
| 2432    | Bibliotekarier m.fl.                                   | K                 |
| 3131    | Fotografer   | M                 |
| 3310    | Förskollärare och fritidspedagoger                     | K                 |
| 2451    | Journalister, författare, informatörer m.fl.           | K                 |
| 2412    | Personaltjänstemän och yrkesvägledare                  | K                 |
| 3423    | Platsförmedlare och arbetsvägledare                    | K                 |
| 3235    | Röntgensjuksköterskor                                  | K                 |
| 3212    | Skogsmästare m.fl.                                     | M                 |
| 2351    | Skol- och utbildningskonsulenter m.fl.                 | K                 |
| 2229    | Övriga hälso- och sjukvårdsspecialister                | K                 |
| 2359    | Övriga pedagoger med teoretisk specialistkompetens     | K                 |
| Grupp F | Poäng: 55–59   |                   |
| 2470    | Administratörer i offentlig förvaltning                | K                 |
| 2431    | Arkivarier, museitjänstemän m.fl.                      | K                 |
| 3240    | Biomedicinska analytiker                               | K                 |
| 3121    | Datatekniker   | M                 |
| 3132    | Ljud- och bildtekniker                                 | M                 |
| 8311    | Lokförare  | M                 |
| 3224    | Optiker  | M                 |
| 5134    | Skötare och vårdare                                    | K                 |
| 2444    | Språkvetare, översättare och tolkar                    | K                 |
| 5132    | Undersköterskor, sjukvårdsbiträden m.fl.               | K                 |
| 5152    | Väktare och ordningsvakter                             | M                 |

|         |   |                   |
|---------|---|-------------------|
| 5133    | Vårdbiträden, personliga assistenter m.fl.            | K                 |
| 2419    | Övriga företagsekonomer                               | K                 |
| 3229    | Övriga terapeuter                                     | K                 |
| Grupp G | Poäng: 50–54  |                   |
| 7124    | Anläggningsarbetare                                   | M                 |
| 5131    | Barnskötare m.fl.                                     | K                 |
| 7122    | Betongarbetare  | M                 |
| 3432    | Boutredare  | K                 |
| 7123    | Byggnadsträarbetare, inredningssnickare m.fl.         | M                 |
| 3122    | Dataoperatörer  | M                 |
| 3223    | Dietister   | K                 |
| 7243    | Distributionselektriker                               | M                 |
| 7241    | Elmontörer och elreparatörer                          | M                 |
| 3413    | Fastighetsmäklare, fastighetsförvaltare m.fl.         | M                 |
| 3475    | Idrottstränare, professionella idrottsutövare m.fl.   | M                 |
| 3416    | Inköpare  | M                 |
| 7136    | Installationselektriker                               | M                 |
| 3133    | Kopplingstekniker, radioassistenter m.fl.             | K                 |
| 3433    | Redovisningsekonomer m.fl.                            | K                 |
| 3443    | Socialförsäkringstjänstemän                           | K                 |
| 3422    | Speditörer  | K                 |
| 7112    | Stenhuggare m.fl.                                     | M                 |
| 7212    | Svetsare och gasskärare                               | M                 |
| 3225    | Tandhygienister                                       | K                 |
| 3442    | Taxeringstjänstemän                                   | K                 |
| 7222    | Verktygsmakare m.fl.                                  | M                 |
| 7223    | Verktygsuppsättare                                    | M                 |
| Grupp H | Poäng: 45–49  |                   |
| 3431    | Administrativa assistenter                            | K                 |
| 8312    | Bangårdspersonal                                      | M                 |
| 8322    | Buss- och spårvagnsförare                             | M                 |
| 7137    | Fastighetsskötare                                     | M                 |
| 8281    | Fordonsmontörer m.fl.                                 | M                 |
| 3415    | Företagssäljare                                       | K/M <sup>1)</sup> |
| 5122    | Kockar och kokerskor                                  | K                 |
| 7233    | Maskinmekaniker, maskinmontörer och maskinreparatörer | M                 |
| 8282    | Montörer, el- och teleutrustning                      | M                 |
| 8283    | Montörer, metall-, gummi- och plastprodukter          | M                 |
| 8284    | Montörer, träprodukter m.m.                           | M                 |
| 7231    | Motorfordonsmekaniker och motorfordonsreparatörer     | M                 |
| 8111    | Operatörer, stenkross- och malmförädlingsanläggning   | M                 |

|         |  |                   |
|---------|--|-------------------|
| 8150    | Processoperatörer, kemisk basindustri              | M                 |
| 8144    | Processoperatörer, papper                          | M                 |
| 8143    | Processoperatörer, pappersmassa                    | M                 |
| 5121    | Storhushållsföreståndare m.fl.                     | K                 |
| 8141    | Sågverksoperatörer                                 | M                 |
| 3471    | Tecknare, illustratörer, dekoratörer m.fl.         | K                 |
| 8211    | Verktygsmaskinoperatörer                           | M                 |
| 5159    | Övrig säkerhetspersonal                            | K                 |
| 8290    | Övriga maskinoperatörer och montörer               | M                 |
| 3419    | Övriga säljare, inköpare, mäklare m.fl.            | K/M <sup>1)</sup> |
| Grupp I | Poäng: 40–44                                       |                   |
| 5226    | Bil-, båt- och husvagnsförsäljare                  | M                 |
| 8160    | Driftmaskinister m.fl.                             | M                 |
| 8331    | Förare av jordbruks- och skogsmaskiner             | M                 |
| 5113    | Guider och reseledare                              | K                 |
| 6121    | Husdjursuppfödare och husdjurskötare               | K/M <sup>1)</sup> |
| 8170    | Industrirobotoperatörer                            | M                 |
| 4112    | Kontorssekreterare, läkarsekreterare m.fl.         | K                 |
| 4131    | Lagerassistenter m.fl.                             | M                 |
| 8323    | Lastbils- och långtradarförare                     | M                 |
| 8264    | Maskinoperatörer, blekning, färgning och tvättning | K/M <sup>1)</sup> |
| 8252    | Maskinoperatörer, bokbinderi                       | M                 |
| 8271    | Maskinoperatörer, kött- och fiskberedning          | M                 |
| 8272    | Maskinoperatörer, mejeri                           | M                 |
| 8253    | Maskinoperatörer, pappersvaruindustri              | M                 |
| 8232    | Maskinoperatörer, plastindustri                    | M                 |
| 8212    | Maskinoperatörer, sten-, cement- och betongvaror   | M                 |
| 8251    | Maskinoperatörer, tryckeri                         | M                 |
| 8240    | Maskinoperatörer, trävaruindustri                  | M                 |
| 8262    | Maskinoperatörer, vävning och stickning            | M                 |
| 6111    | Odlare av jordbruksväxter, frukt- och bärödlare    | M                 |
| 8130    | Processoperatörer, glas- och keramiska produkter   | M                 |
| 4222    | Receptionister m.fl.                               | K                 |
| 4221    | Resebyrå- och turistbyråtjänstemän                 | K                 |
| 5135    | Tandsköterskor                                     | K                 |
| 4132    | Transportassistenter                               | M                 |
| 8121    | Ugnsoperatörer m.fl.                               | M                 |
| 8122    | Valsverksoperatörer                                | M                 |
| 8123    | Värmebehandlingsoperatörer                         | M                 |
| 5139    | Övrig vård- och omsorgspersonal                    | K                 |
| 6129    | Övriga djuruppfödare och djurskötare               | K                 |



|         |  |                   |
|---------|--|-------------------|
| 8229    | Övriga maskinoperatörer, kemisk-teknisk industri           | M                 |
| 8269    | Övriga maskinoperatörer, textil-, skinn- och läderindustri | M                 |
| Grupp J | Poäng: 36–39   |                   |
| 4140    | Biblioteksassistenter m.fl.                                | K                 |
| 4120    | Bokförings- och redovisningsassistenter                    | K                 |
| 4150    | Brevbärare m.fl.   | M                 |
| 4211    | Butikskassörer, biljettförsäljare m.fl.                    | K                 |
| 4111    | Dataregistrerare   | K                 |
| 5141    | Frisörer, hudterapeuter m.fl.                              | K                 |
| 5224    | Kioskföreståndare  | K                 |
| 7431    | Skräddare, modister och ateljésömmerskor                   | K                 |
| 8334    | Truckförare  | M                 |
| Grupp K | Poäng: –35   |                   |
| 9330    | Godshanterare och expressbud                               | M                 |
| 9320    | Handpaketerare och andra fabriksarbetare                   | M                 |
| 9122    | Hotell- och kontorsstädare m.fl.                           | K                 |
| 9130    | Köks- och restaurangbiträden                               | K                 |
| 9143    | Mätaravläsare  | M                 |
| 9150    | Renhållnings- och återvinningsarbetare                     | M                 |
| 4223    | Telefonister   | K                 |
| 9141    | Tidningsdistributörer m.fl.                                | M                 |
| 9142    | Vaktmästare m.fl.  | M                 |
| 4190    | Övrig kontorspersonal                                      | K                 |
| 9190    | Övriga servicearbetare                                     | K/M <sup>1)</sup> |

1) Yrket är kvinndominerat i offentlig sektor och samtidigt mansdominerat i privat sektor.

## Strukturella löneskillnader

I tabell 3 nedan redovisas hur yrkena i grupperna A-K fördelar sig, uppdelat på de två sektorerna, avseende heltidsmånadslön, lönespridning<sup>2</sup>, antal och tjänstgöringsomfattningen för de yrken som finns i respektive grupp. Uppgifterna avser samtliga kvinnor och män i åldern 25–64 i dessa yrken. En grov beräkning visar att cirka 80 procent av samtliga anställda i offentlig sektor ingår i de 82 yrken som värderats här och 54 procent av de anställda i privat sektor ingår i de 97 yrkena som inkluderats.

<sup>2</sup> Lönespridningen är mätt som skillnaden mellan genomsnittlig lön i högst betalda och lägst betalda yrke i varje grupp.

Tabell 5 Genomsnittlig månadslön, lönespridning, antal och tjänstgöringens omfattning för likvärdiga yrken 2013

| Grupp      | Offentlig sektor      |        |                     |         |                         | Privat sektor         |        |                     |         |                         |
|------------|-----------------------|--------|---------------------|---------|-------------------------|-----------------------|--------|---------------------|---------|-------------------------|
|            | Antal yrken i gruppen | Lön    | Diff. maxlön-minlön | Antal   | Tjänstgöringsomfattning | Antal yrken i gruppen | Lön    | Diff. maxlön-minlön | Antal   | Tjänstgöringsomfattning |
| A          | 3                     | 32 400 | 1 500               | 17 900  | 87                      | 7                     | 42 000 | 17 200              | 53 600  | 99                      |
| B          | 6                     | 31 300 | 15 200              | 32 700  | 90                      | 1                     | 38 500 | .. <sup>1)</sup>    | 3 400   | 96                      |
| C          | 4                     | 31 400 | 11 200              | 16 300  | 93                      | 7                     | 41 900 | 6 500               | 103 300 | 99                      |
| D          | 13                    | 29 500 | 9 000               | 134 900 | 88                      | 9                     | 38 400 | 62 200              | 113 100 | 99                      |
| E          | 10                    | 27 900 | 10 100              | 131 300 | 89                      | 2                     | 34 600 | .. <sup>2)</sup>    | 500     | 100                     |
| F          | 9                     | 26 800 | 11 900              | 304 600 | 83                      | 5                     | 32 900 | 8 500               | 47 300  | 97                      |
| G          | 9                     | 23 500 | 9 600               | 81 900  | 85                      | 14                    | 31 600 | 11 200              | 84 600  | 97                      |
| H          | 7                     | 25 400 | 8 600               | 29 400  | 90                      | 18                    | 30 400 | 13 000              | 301 900 | 97                      |
| I          | 9                     | 24 000 | 2 200               | 24 700  | 89                      | 25                    | 27 400 | 15 500              | 150 000 | 97                      |
| J          | 7                     | 24 900 | 5 300               | 11 900  | 88                      | 2                     | 24 700 | 3 300               | 22 500  | 95                      |
| K          | 5                     | 22 700 | 3 600               | 49 100  | 83                      | 7                     | 24 300 | 7 300               | 67 800  | 89                      |
| <b>A-K</b> | 82                    |        |                     | 834 700 |                         | 97                    |        |                     | 948 000 |                         |

*Källa:* Lönestrukturstatistiken och egna beräkningar.

1) För få yrken för att skapa differensen.

2) Lönestatistiken bygger på urval när det gäller små och medelstora företag. Detta medför att uppgifterna för ena yrket är för osäkra för att ligga till grund för beräkning av lön eller differens.

Alla uppgifter utgår från lönestrukturstatistiken 2013. Månadslönen består av fast lön, fasta lönetillägg och ett årsgenomsnitt av rörliga tillägg. Tjänstgöringens omfattning avser andel av heltid. Alla löner är på individnivå och omräknade till heltidslöner.

Delar av de traditionella välfärdstjänsterna läggs i allt större utsträckning ut på privata aktörer, främst i form av friskolor, barnomsorg, äldreomsorg och hälso- och sjukvård. Finansieringen är emellertid fortsatt offentlig. I beräkningarna har privatanställda i offentligt finansierade välfärdsyrken typ undersköterska, grundskollärare etcetera och deras löner tagits med. Beräkningarna baserar sig alltså förutom på uppgifter för de 834 700 personerna i tabell 3, på ytterligare 133 100 personers uppgifter.

För att skapa ett mått på de strukturella löneskillnaderna har vi i varje grupp av yrken, A-K, jämfört varje kvinnodominerat yrkes genomsnittslön med genomsnittlig lön för samtliga de mans-

dominerade yrkena i samma kravgrupp. Hänsyn till ålderssammansättningen i yrkena har tagits. Löneskillnaden för varje yrke har sedan multiplicerats med antalet anställda och genomsnittlig tjänstgöringsgrad. Resultatet är att de strukturella löneskillnaderna mellan anställda i kvinnodominerade offentligfinansierade yrken och anställda i mansdominerade yrken i privat sektor uppgick till 65 miljarder kronor 2013.<sup>3</sup> Ett alternativt sätt att uttrycka detta är: hur mycket större skulle lönesumman i offentligfinansierade kvinnodominerade yrken totalt behöva vara om samma genomsnittliga löneläge skulle råda i varje enskilt kvinnodominerat yrke i varje givet åldersintervall i offentlig sektor som i ett (eller flera) jämförbara mansdominerade yrken i privat sektor.

---

<sup>3</sup> Det finns ett fåtal kvinnodominerade yrken i offentlig sektor som har högre månadslön än mansdominerade yrken i privat sektor i samma yrkesgrupp (A-K). JA-delegationens mått på den strukturella löneskillnaden omfattar dessa. Skulle de exkluderas skulle löneskillnaden istället bli 66 miljarder kronor för 2013.

# Statens offentliga utredningar 2015

## Kronologisk förteckning

---

1. Deltagande med väpnad styrka i utbildning utomlands. En utökad beslutsbefogenhet för regeringen. Fö.
2. Värdepappersmarknaden MiFID II och MiFIR. + Bilagor. Fi.
3. Med fokus på kärnuppgifterna. En angelägen anpassning av Polismyndighetens uppgifter på djurområdet. Ju.
4. Ett svenskt tonnageskattesystem. Fi.
5. En ny svensk tullagstiftning. Fi.
6. Mer gemensamma tobaksregler. Ett genomförande av tobaksprodukt-direktivet. S.
7. Krav på privata aktörer i välfärden. Fi.
8. En översyn av årsredovisningslagarna. Ju.
9. En modern reglering av järnvägstransporter. Ju.
10. Gränser i havet. UD.
11. Kunskapsläget på kärnavfallsområdet 2015. Kontroll, dokumentation och finansiering för ökad säkerhet. M.
12. Överprövning av upphandlingsmål m.m. Fi.
13. Tillämpningsdirektivet till utstationeringsdirektivet – Del I. A.
14. Sedd, hörd och respekterad. Ett ändamålsenligt klagomålssystem i hälso- och sjukvården. S.
15. Attraktiv, innovativ och hållbar – strategi för en konkurrenskraftig jordbruks- och trädgårdsnäring. N L.
16. Ökat värdeskapande ur immateriella tillgångar. N.
17. För kvalitet – Med gemensamt ansvar. S.
18. Lösöre köp och registerpant. Ju.
19. En ny ordning för redovisningstillsyn. Fi.
20. Trygg och effektiv utskrivning från slutna vård. S.
21. Mer trygghet och bättre försäkring. Del 1 + 2. S.
22. Rektorn och styrkedjan. U.
23. Informations- och cybersäkerhet i Sverige. Strategi och åtgärder för säker information i staten. Ju Fö.
24. En kommunallag för framtiden. Del A + B . Fi.
25. En ny säkerhetsskyddslag. Ju.
26. Begravningsclearing. Ku.
27. Skatt på dubbdäcksanvändning i tätort? Fi.
28. Gör Sverige i framtiden – digital kompetens. N.
29. En yrkesinriktning inom teknikprogrammet. U.
30. Kemikalieskatt. Skatt på vissa konsumentvaror som innehåller kemikalier. Fi.
31. Datalagring och integritet. Ju.
32. Nästa fas i e-hälsoarbetet. S.
33. Uppgiftslämnarservice för företagen. N.
34. Ett effektivare främjandeförbud i lotterilagen. Fi.
35. Service i glesbygd. N.
36. Systematiska jämförelser. För lärande i staten. S.
37. Översyn av lagen om skiljeförfarande. Ju.
38. Tillämpningsdirektivet till utstationeringsdirektivet – Del II. A.
39. Myndighetsdatalag. Ju.
40. Stärkt konsumentskydd på bolånemarknaden. Ju.
41. Ny patentlag. Ju.
42. Koll på anläggningen. N.
43. Vägar till ett effektivare miljöarbete. M.
44. Arbetslöhet och ekonomiskt bistånd. S
45. SÖK – statsbidrag för ökad kvalitet. U.
46. Skapa tilltro. Generell tillsyn, enskildas klagomål och det allmänna ombudet inom socialförsäkringen. S.

47. Kollektiv rättighetsförvaltning på upphovsrättsområdet. Ju.
48. Bostadsmarknaden och den ekonomiska utvecklingen. Fi.
49. Nya regler för revisorer och revision. Ju.
50. Hela lönen, hela tiden. Utmaningar för ett jämställt arbetsliv. A.

# Statens offentliga utredningar 2015

## Systematisk förteckning

---

### Arbetsmarknadsdepartementet

- Tillämpningsdirektivet till utstationeringsdirektivet – Del I. [13]  
Tillämpningsdirektivet till utstationeringsdirektivet – Del II. [38]  
Hela lönen, hela tiden. Utmaningar för ett jämställt arbetsliv. [50]

### Finansdepartementet

- Värdepappersmarknaden  
MiFID II och MiFIR. + Bilagor [2]  
Ett svenskt tonnageskattesystem. [4]  
En ny svensk tullagstiftning. [5]  
Krav på privata aktörer i välfärden. [7]  
Överprövning av upphandlingsmål m.m. [12]  
En ny ordning för redovisningstillsyn. [19]  
En kommunallag för framtiden.  
Del A + B. [24]  
Skatt på dubbdäcksanvändning i tätort? [27]  
Kemikalieskatt. Skatt på vissa konsumentvaror som innehåller kemikalier. [30]  
Ett effektivare främjandeförbud i lotterilagen. [34]  
Bostadsmarknaden och den ekonomiska utvecklingen. [48]

### Försvarsdepartementet

- Deltagande med väpnad styrka i utbildning utomlands. En utökad beslutsbefogenhet för regeringen. [1]

### Justitiedepartementet

- Med fokus på kärnuppgifterna. En anpassning av Polismyndighetens uppgifter på djurområdet. [3]  
En översyn av årsredovisningslagarna. [8]  
En modern reglering av järnvägstransporter. [9]

- Lösöreköp och registerpant. [18]  
Informations- och cybersäkerhet i Sverige. Strategi och åtgärder för säker information i staten. [23]  
En ny säkerhetsskyddslag. [25]  
Datalagring och integritet. [31]  
Översyn av lagen om skiljeförfarande. [37]  
Myndighetsdatalag. [39]  
Stärkt konsumentskydd på bolånemarknaden. [40]  
Ny patentlag. [41]  
Kollektiv rättighetsförvaltning på upphovsrätsområdet. [47]  
Nya regler för revisorer och revision. [49]

### Kulturdepartementet

- Begravningsclearing. [26]

### Miljö- och energidepartementet

- Kunskapsläget på kärnavfallsområdet 2015. Kontroll, dokumentation och finansiering för ökad säkerhet. [11]  
Vägar till ett effektivare miljöarbete. [43]

### Näringsdepartementet

- Attraktiv, innovativ och hållbar – strategi för en konkurrenskraftig jordbruks- och trädgårdsnäring. [15]  
Ökat värdeskapande ur immateriella tillgångar. [16]  
Gör Sverige i framtiden – digital kompetens. [28]  
Uppgiftslämnarservice för företagen. [33]  
Service i glesbygd. [35]  
Koll på anläggningen. [42]

### Socialdepartementet

- Mer gemensamma tobaksregler. Ett genomförande av tobaksprodukt direktivet. [6]

Sedd, hörd och respekterad. Ett ändamålsenligt klagomålssystem i hälso- och sjukvården. [14]  
För kvalitet – Med gemensamt ansvar. [17]  
Trygg och effektiv utskrivning från slutenvård. [20]  
Mer trygghet och bättre försäkring. Del 1 + 2. [21]  
Nästa fas i e-hälsoarbetet. [32]  
Systematiska jämförelser. För lärande i staten. [36]  
Arbetslöhet och ekonomiskt bistånd. [44]  
Skapa tilltro. Generell tillsyn, enskildas klagomål och det allmänna ombudet inom socialförsäkringen. [46]

#### **Utbildningsdepartementet**

Rektorn och styrkedjan. [22]  
En yrkesinriktning inom teknikprogrammet. [29]  
SÖK – statsbidrag för ökad kvalitet. [45]

#### **Utrikesdepartementet**

Gränser i havet. [10]