

Socialdepartementet
registrator@social.ministry.se
s.jam@regeringskansliet.se

Vår referens/dnr:
209/2015

Er referens/dnr:
S2015/06451/JÄM

103 33 Stockholm

2016-01-29

Remissvar

Remissvar betänkandet Mål och myndighet – en effektiv styrning av jämställdhetspolitiken (SOU 2015:86)

Svenskt Näringsliv har beretts möjligheten att yttra sig över betänkandet Mål och myndighet – en effektiv styrning av jämställdhetspolitiken och vill anföra följande.

Ett effektivt arbete för jämställdhet är en viktig fråga för Svenskt Näringsliv och för organisationens medlemsföretag. Den starkaste drivkraft är företagens kompetensförsörjning och innebär att företagen vill vara attraktiva arbetsgivare för alla - såväl kvinnor som män. Det kräver ett medvetet arbete kring jämställdhet och mångfald vid rekrytering, lönesättning, arbetsorganisation och kompetensutveckling.

Betänkandet ger tillsammans med andra genomförda utredningar, forskningsrapporter och analyser en mycket god bild av hur situationen ser ut just nu. Vi kan konstatera att utveckling pågår i önskad riktning. Analyser av olika parametrar under den senaste tioårsperioden visar att utvecklingen sker olika takt och riktning. Vi vill dock understryka att när man analyserar jämställdhetens utveckling i Sverige i ett längre tidsperspektiv, är förändringen mot ett mer jämställt arbetsliv och samhälle mer tydlig. Förändringar som förutsätter att normer och värderingar i ett samhälle förändras tar tid. Vi vill också understryka att hur effektivt alla engagerade aktörers arbete blir, är beroende av samhällsutvecklingen i stort.

Vi vill särskilt lyfta fram två betydelsefulla områden. Det första är att bryta upp den könsuppdelade arbetsmarknaden, vilket kräver nytänkande inom utbildningsområdet. Det andra handlar om en förändrad syn på ansvar för familjens försörjning, respektive ansvar för hem och familj. Båda områdena vilar på normer och värderingar i samhället som i sin tur påverkar arbetsmarknaden, arbetslivet, lönebildningen och företagens möjligheter att rekrytera och utvecklas. De beslut som tas på företagen sker i det sammanhang som finns i samhället. När kvinnor och män gör informerade och jämställda val kring utbildning och yrkesval, karriär och arbetstid, utvecklas arbetslivet och jämställdheten.

Med detta sagt vill vi kommentera utredningens analyser och förslag. Vi har avgränsat oss till de avsnitt och förslag som i första hand handlar om eller påverkar arbetsmarknaden och arbetslivet. I anslutning till förslagen om de olika delmålen som vi valt att kommentera läggs även synpunkter på de analyser som görs av motsvarande områden i betänkandets del II.

Delmål 1 - Jämn fördelning av makt och inflytande

Den föreslagna omformuleringen av delmål 1 uppfattar vi inte som en ändring i sak utan som ett förtydligande. Svenskt Näringsliv har inte några synpunkter på förslaget.

I kapitel 4.7 som beskriver representationen i näringslivet vill vi lämna några kompletteringar med ny statistik som behandlar styrelserepresentationen inom näringslivet. Andra AP-fondens Kvinnoindex för 2015 visar att andelen kvinnliga styrelseledamöter i bolag noterade på Stockholmsbörsen fortsätter att öka och uppgår nu till 27,9 procent jämfört med 24,7 procent föregående år, vilket är den näst största ökningen sedan mätningen startade.

Som betänkandet visar ökar även andelen kvinnor på chefspositioner inom näringslivet. Svenskt Näringslivs statistik från 2014 visar att 37 procent av de som mellan 2013 och 2014 utsetts till chefer inom medlemsföretagen är kvinnor. Andelen kvinnor på chefsposition har ökat markant. 1998 var 17 procent av cheferna kvinnor. 2014 var motsvarande siffra 36 procent. Kvinnorna utgör 39 procent av de anställda inom Svenskt Näringslivs medlemsföretag, en andel som legat konstant under många år. Vår bedömning är att när allt fler kvinnor blir chefer kommer andelen kvinnor även successivt att öka även på ledningsnivå i bolagen.

Erfarenheter från Norge visar att det inte finns en tydlig koppling mellan andelen kvinnor i bolagsstyrelserna och andelen kvinnor på ledningsnivå inom företagen. Det lagstiftade kravet på kvinnlig bolagsrepresentation som sanktioneras genom krav på likvidation, har inte lett till motsvarande förändring avseende kvinnors representation på ledningsnivå i de norska företagen. Svenskt Näringsliv, som värnar ägarmakten vid utseende av styrelseledamöter, anser att tillämpningen av Svensk kod för bolagsstyrning innebär en utveckling i den riktning som jämställdhetspolitiken anger.

Delmål 2 - Ekonomisk jämställdhet

Vi stödjer förslaget att sammanföra delmålet avseende arbete med delmålet avseende hem- och omsorgsarbete till ett mål. Därmed förtydligas det vi vill understryka, nämligen att samspelet mellan arbetsliv och livet utanför arbetet har stor betydelse för jämställdheten.

Däremot saknar vi i detta mål en skrivning om att kvinnor och män ska ha samma ansvar för försörjning. En sådan ansvarsformulering bör finnas och balansera det beskrivna ansvaret för det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Normförändring rörande ansvar för familj, barn och anhöriga kräver motsvarande normförändring av synen på försörjningsansvar.

Normer och värderingar har stor inverkan på hur rättigheter och möjligheter nyttjas på kollektiv nivå. Forskaren Martin Ljunge på IFN har undersökt attityder kring könsroller i hemmet och på arbetsmarknaden i enkäten "European Social Survey". De tillfrågade tog ställning till ett påstående om kvinnors roll på arbetsmarknaden, "När det är ont om arbeten, bör män ha större rätt till ett arbete än kvinnor". Sex av sju personer tar avstånd eller tar starkt avstånd från påståendet att män bör ha företräde till jobb. Något fler kvinnor än män finns i dessa kategorier (87 procent kvinnor jämfört med 84 procent män). Det andra påståendet, som avser kvinnans roll i hemmet, är "En kvinna bör vara beredd att dra ner på sitt förvärvsarbete för sin familjs skull". Här tar knappt sex av tio avstånd eller starkt avstånd från påståendet. Återigen är det något fler kvinnor än män som tar avstånd (60 procent jämfört med 57 procent). Slående är de små könsskillnaderna i svaren. Män och kvinnor har väldigt lika attityder kring könsroller. Det visar att med nuvarande normer kommer inte

ekonomisk och social jämställdhet uppnås genom lika rättigheter eftersom kvinnor och män inte hanterar rättigheterna på samma sätt. Med det sagt ska rättigheter naturligtvis vara könsneutrala.

Analys avseende ekonomisk jämställdhet

I kapitel 5 görs en genomgång av faktorer som påverkar ekonomisk jämställdhet. Här visas att det är skillnader i betald arbetstid och den könsuppdelade arbetsmarknaden som skapar de största ekonomiska skillnaderna mellan kvinnor och män. Skillnaden i sysselsättning mellan kvinnor och män är däremot liten i ett internationellt perspektiv och har konstant legat på fem procentenheter sedan 1990-talet. Löneskillnaderna mellan kvinnor och män minskar långsamt på övergripande aggregerad nivå. Sedan betänkandet skrevs har ny statistik presenterats som visar en ytterligare minskning av löneskillnaderna. 2014 var skillnaderna 13,2 procent och efter standardvägning var de oförklarade löneskillnaderna 5 procent. Skillnaderna fortsätter minska långsamt men konstant.

Löneskillnader mellan kvinnor och män analyseras av Medlingsinstitutet med grunddata från SCB som i sin tur får underlag från arbetsgivarorganisationerna. Till grund för beräkningarna ligger uppgifter om lön, vissa andra ersättningar samt arbetstid. Som i all statistiksammanställning görs olika antaganden utifrån givna data. I analyserna av löneskillnaderna omräknas lönen till heltid. Vad som faktiskt är heltid kan se olika ut inom eller mellan avtal. Här kan finnas en felkälla som det finns anledning analysera djupare. Inom sektorer och branscher där centrala eller lokala överenskommelser träffas om att kompensera exempelvis arbete på obekvämtid främst med ledighet eller korta arbetstid synliggörs inte detta värde. Om andra branscher ger ersättning för samma tid som ekonomisk ersättning, uppstår löneskillnad mellan branscherna.

Exempel: en sektor kompenserar ett arbete med 10 procent kortare arbetstid och en annan bransch kompenserar samma arbete med tio procent högre lön. Då uppstår en löneskillnad eftersom lönen inte mäts per timme.

Om det finns anledning att tro av verksamheter som sysselsätter kvinnor i större utsträckning kompenserar genom kortare arbetstid och branscher som i större utsträckning sysselsätter män kompenserar i form av ekonomisk ersättning, får detta konsekvenser i när löner jämförs på aggregerade nivå. Svenskt Näringsliv föreslår att MI ska få i uppdrag att försöka analysera detta.

Anställning inom olika branscher är förknippade med olika villkor och förutsättningar och anställningsavtal innehåller flera andra parametrar än lön och ekonomiska ersättningar som inte belyses i de sedvanliga analyserna av löneskillnader. Det kan handla om risken för att bli uppsagd, villkor för kompetensutveckling och omställning, arbetsmiljöförhållanden osv. Det är skillnader som kan göra olika yrken och arbetsuppgifter mer eller mindre attraktiva utöver lön. Den nuvarande debattens starka fokus på lön behöver breddas så att man ger en mer nyanserad bild. Även detta är ett uppdrag skulle kunna läggas på Medlingsinstitutet.

Den positiva utveckling avseende kvinnors företagande som beskrivs i betänkandet ska framhållas. Att antalet kvinnliga företagare ökade med 34 procent mellan 2006 och 2012 (män redovisade en ökning på 19 procent) innebär att var fjärde företagare idag är kvinna. Kvinnors företag finns framförallt i branscher som sysselsätter kvinnor. Svenskt Näringsliv vill understryka att detta måste beaktas i debatten om villkor för företagande t ex avseende välfärdsföretag och RUT-tjänster. Antalet sysselsatta i dessa företag ökade mellan 2006

och 2012 med nästan 100 000 anställda. Det är företag med framtidspotential när nya jobb ska skapas på den svenska arbetsmarknaden. Näringspolitiska satsningar på kvinnors företagande är en viktig del av jämställdhetspolitiken och för svensk tillväxt. Konsekvensen av den förda debatten har nu inneburit en tydlig minskning på senare tid.

Delmål 3 – Jämställd utbildning

Svenskt Näringsliv stödjer förslaget att formulera ett nytt delmål 3 med fokus på utbildningsområdet. Den könsuppdelade arbetsmarknaden följer av könsstereotypa utbildnings- och yrkesval, vilket bl a får betydelse för löneskillnader och ekonomisk jämställdhet mellan könen. Att särskilt lyfta utbildning som ett eget delmål är därför ett bra förslag.

I kapitel 5.15 redovisas hur utbildningsnivåerna för kvinnor respektive män har utvecklats över tiden. Kvinnor har nu generellt högre utbildning än män och utbildningsvalen är tydligt könsuppdelade avseende de yrkesförberedande gymnasieutbildningarna, men inte alls i samma utsträckning avseende de studieförberedande utbildningarna. För att minska könsuppdelningen på arbetsmarknaden är det i förhållande till den yrkesförberedande utbildningarna som insatser behöver göras redan på grundskolenivå. I detta sammanhang vill vi också framhålla betydelsen av en förändring av antagningsreglerna till Yrkeshögskolan, som med nuvarande utformning kraftigt försvårar för ungdomar från studieförberedande program att antas.

Vad gäller den eftergymnasiala utbildningen finns också en könsuppdelning men också många utbildningar som har god könsbalans. Utifrån näringslivets perspektiv vill vi framförallt lyfta behovet av att fler kvinnor söker sig till de tekniska utbildningarna. Eftersom det i många studier har visat sig att det framförallt är matematikkunskaperna eller flickors föreställning om sin bristande förmåga inom matematik som blir av betydelse för att få fler kvinnor i tekniska utbildningar, föreslår vi att pedagogiken inom detta område utvecklas med särskild målsättning att öka flickors kunskaper och självkänsla i förhållande till matematik redan i tidig grundskola.

Avslutningsvis vill vi understryka betydelsen av att underlätta för individer att yrkesväxla i vuxen ålder. Att bryta mot könsstereotypa yrkesval kan för många var mindre svårt i vuxen ålder. Detta ställer krav på ökad tillgänglighet och tillgång på utbildningsplatser inom vuxenutbildningen och inom yrkeshögskolan.

Förslag på uppgifter och organisation för jämställdhetspolitiken på nationell nivå samt länsstyrelsernas uppdrag och uppgifter

De mest konkreta förslagen i betänkandet handlar om hur regeringen ska organisera jämställdhetspolitiken på nationell och länsnivå bl a genom att inrätta en ny jämställdhetsmyndighet. Svenskt Näringsliv avstår från att ha synpunkter på förslagen i denna del.

Vi vill dock i detta sammanhang lyfta fram det jämställdhetsarbete som är reglerat i lag och som ställer de mest omfattande kraven på företagen som arbetsgivare, diskrimineringslagens regler om aktiva åtgärder och i synnerhet arbetet relaterat till analys av löner. Då diskrimineringslagen och DOs verksamhet har legat utanför utredningen uppdrag, har detta inte behandlats under avsnittet om ekonomisk jämställdhet. Svenskt

Näringsliv vill i detta sammanhang dock påpeka att utifrån den utveckling av lönebildningen som sker i Sverige finns det anledning för regeringen att se över diskrimineringslagen i denna del. Vi föreslår att återinförandet av kravet på årlig lönekartläggning inte genomförs utan att regeringen istället tillsätter en utredning av hur lagen i denna del skulle kunna moderniseras. Lagstiftningen behöver förenklas och blir mer lik modern lönebildningen där inte enbart arbeten lönesätts utan även hur arbeten utförs.



Peter Jeppsson
Vice VD
Svenskt Näringsliv