



IFAU – INSTITUTET FÖR
ARBETSMARKNADSPOLITISK
UTVÄRDERING

Uppföljning av EU:s rekommendationer på jämställdhetsområdet

Marianne Sundström
Caroline Runeson

STENCILSERIE 2001:7

Uppföljning av EU:s rekommendationer på jämställdhetsområdet

av

Marianne Sundström (Sofi, Stockholms universitet) och Caroline Runeson¹

¹ IFAU, Box 513, 751 20 Uppsala. Tel: 018-471 70 70 eller e-post marianne.sundstrom@sofi.su.se. Vi vill tacka tjänstemän vid Närings- och Utbildningsdepartementet och deltagarna vid IFAU:s seminarium den 23 november för värdefulla synpunkter samt Per Johansson för hjälp med figurena.

Bakgrund

Den låga sysselsättningen och höga arbetslösheten har länge varit föremål för intensiva diskussioner inom Europeiska unionen. Ett viktigt steg mot en mer samordnad politik och en gemensam strategi för ökad sysselsättning togs i och med att stats- och regeringscheferna i juni 1997 i Amsterdam enades om en särskild avdelning för sysselsättning i det s k Amsterdamfördraget.

År 2002 har EU:s Sysselsättningsstrategi varit i kraft i 5 år och medlemsstaterna har därför enats om att utvärdera strategin och dess effekter på sysselsättningsutvecklingen inom unionen. Det primära syftet är att analysera vilken effekt sysselsättningsstrategin har haft på utformningen av den nationella politiken och på sysselsättningsutvecklingen i medlemsländerna. Resultatet ska bidra till att vidareutveckla strategin för framtiden för att uppnå de gemensamt uppsatta målen för ökad tillväxt och sysselsättning i Europa.

Den nationella utvärderingen syftar till att: (A) beskriva den nationella politiken efter sysselsättningsstrategins ikraftträdande och analysera i vilken utsträckning politiken ligger i linje med riktlinjernas intentioner; (B) beräkna de initierade åtgärdernas omfattning och resultat; (C) skatta effekterna av de vidtagna åtgärderna och i vilken grad de har bidragit till att uppfylla de gemensamma övergripande målen för sysselsättningsstrategin.

Den svenska nationella utvärderingen är uppdelad i olika delprojekt där IFAU fått i uppdrag av Näringsdepartementet att belysa följande:

1. Uppföljning av EU:s rekommendationer för arbetsmarknadspolitiken (Stencil 2001:4)
2. Uppföljning av EU:s rekommendationer för integrering av invandrare på arbetsmarknaden (Stencil 2001:5)
3. Uppföljning av EU:s rekommendationer på skatte- och bidragsområdet (Stencil 2001:6)
4. Uppföljning av EU:s rekommendationer på jämställdhetsområdet (Stencil 2001:7).

Stencilerna finns tillgängliga på IFAU:s hemsida: www.ifau.se.

Följande personer har varit involverade i uppföljningen: FD Susanne Ackum Agell, docent Peter Fredriksson, docent Anders Forslund, FD Maria Hemström, Caroline Runeson, FL Oskar Nordström Skans, docent Marianne Sundström (Sofi, Stockholms universitet), FD Olof Åslund och FD Björn Öckert.

Uppföljning av EU:s rekommendationer på jämställdhetsområdet

Den fjärde pelaren i EU:s sysselsättningsstrategi handlar om att främja jämställdhet mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden. Särskilt betonas vikten av mainstreaming inom varje politikområde, att motverka skillnader mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden och att öka möjligheterna att förena arbetsliv och familjeliv. I detta uppdrag efterfrågas en beskrivning av de åtgärder som har vidtagits mot bakgrund av dessa riktlinjer och hur de har utvecklats sedan sysselsättningsstrategins ikraftträdande. Vidare ska utvecklingen av kvinnors och mäns arbetslöshets- och sysselsättningsnivåer, könssegregeringen, lönegapet samt tillgången till barnomsorg beskrivas och en analys göras av effekterna av de vidtagna åtgärderna.

A. Åtgärder för ökad jämställdhet på arbetsmarknaden²

EU:s rekommendationer på jämställdhetsområdet ligger i linje med den politik Sverige för sedan en längre tid tillbaka. I detta avsnitt följer, för respektive riktlinje, en beskrivning av åtgärder som vidtagits för att främja jämställdhet på arbetsmarknaden och av viktigare förändringar som beslutats/genomförts sedan sysselsättningsstrategins ikraftträdande. Urvalet av åtgärder har främst gjorts utifrån de svenska handlingsplanerna för sysselsättning. Genomgående presenteras syften med åtgärder och anslagna medel. På grund av den korta tidsram som givits detta uppdrag har möjlighet ej funnits att följa upp alla insatser och vad medlen mer i detalj använts till. En sammanställning av de förändringar inom området som redovisas i de svenska handlingsplanerna för sysselsättning återfinns i Bilaga A. Där redovisas även utredningar och förslag som ännu ej resulterat i någon åtgärd.

A.1 Mainstreaming av jämställdhetsperspektivet

Enligt riktlinje 16 ska medlemsstaterna tillämpa mainstreaming av jämställdhetsperspektivet vid genomförandet av riktlinjerna inom alla de fyra pelarna. Denna rekommendation ligger i linje med Sveriges ambition om att ett jämställdhetsperspektiv ska genomsyra alla delar av politiken. EU efterfrågar en

² Om inte annat anges är avsnittet baserat på NAP (1998-2001).

redovisning av hur jämställdhetsperspektivet integrerats på ett urval av områden.

A.1.1 Tillgång till arbetsmarknadspolitiska program³

Arbetsmarknadspolitiska program ska fördelas till kvinnor och män i förhållande till deras andel av de arbetslösa. Under de senaste åren har arbetslösheten i Sverige varit något högre för män än för kvinnor och män har härmed fått en något större andel av åtgärderna. Inom flera av de arbetsmarknadspolitiska programmen har dock könsfördelningen varit ojämn. Män har de senaste åren varit överrepresenterade, i förhållande till sin andel av arbetslösheten, inom framförallt anställningsstöd och start av näringsverksamhet samt inom de särskilda program som riktas till arbetshandikappade. Kvinnor har varit överrepresenterade inom datortek och det kommunala ungdomsprogrammet. Arbetsmarknadsutbildningen har haft en jämn könsfördelning, däremot avspeglar könsfördelningen inom olika utbildningsinriktningar mäns och kvinnors traditionella yrkes- och utbildningsval. (Arbetsmarknadspolitiska program behandlas i Ackum Agell m fl (2002) I kunskapslyftet (se Ackum Agell m fl (2002)), som också vänder sig till arbetslösa, har majoriteten av deltagarna varit kvinnor.

Att arbeta för att bryta könsuppdelningen på arbetsmarknaden ingår i det grundläggande uppdraget för arbetsförmedlingsverksamheten, (se avsnitt A.2.1).

A.1.2 Skatte- och bidragssystem

I skatte- och försäkringssystemen finns regler som uppmuntrar till arbete och återgång till yrkeslivet efter ett förvärvsuppehåll. Försäkringssystemen är i huvudsak relaterade till inkomstbortfall och det är, i de flesta fall, individen och inte familjen som utgör den minsta enheten i skatte- och socialförsäkringssystemen⁴. Vid arbetslöshetsförsäkring ska rätten till ersättning prövas mot arbetsmarknadens krav och vid förtidspension mot individens arbetsförmåga. För att rätt till arbetslöshetsersättning måste vidare ett arbetsvillkor vara uppfyllt.

Ett antal reformer på skatte- och bidragsområdet har beslutats/genomförts sedan riktlinjernas ikraftträdande och vissa av dem kan få betydelse för jämställdheten på arbetsmarknaden. Inkomstskattesänkningarna samt införandet av

³ Avsnittet baseras på Ams (1999, 2000, 2001a), Ams (2001c) samt NAP (1998-2001).

⁴ Detta gäller ej socialbidrag, bostadsbidrag, B-inkomst och förmögenhet.

en maxtaxa, d v s ett tak för avgiften, i förskoleverksamheten och skolbarnomsorgen minskar marginaleffekter och uppmuntrar därmed i högre grad till arbete och utbildning. Höga marginaleffekter förekommer främst bland barnfamiljer, särskilt bland ensamföräldrar och drabbar ofta kvinnor. Den beslutade reformen i föräldraförsäkringen (se avsnitt A.3.2) innebär att försäkringen förlängs, att den blir mer flexibel och att två månader reserveras för mamman respektive pappan. (Reformer på skatte- och bidragsområdet behandlas i Fredriksson & Runeson (2002).)

A.1.3 Företagande

Kvinnor svarade för närmare en tredjedel av alla nystartade företag år 2000, vilket är ungefär samma andel som 1997-99⁵. För att öka kvinnornas andel finns särskilda åtgärder som syftar till att främja kvinnors företagande. Start av näringsverksamhet, som innebär bidrag till arbetsökande som startar eget företag, ges vanligtvis under högst sex månader men kan för kvinnor förlängas upp till tolv månader⁶. Affärsrådgivare för kvinnor finns i ett fåtal kommuner. I desto fler finns s k resurscentrum för kvinnor som bl a arbetar för att stimulera kvinnors företagande.⁷ Det finns också särskilda företagarlån för kvinnor som kan sökas av både nystartade och befintliga företag⁸.

A.1.4 Arbetsorganisation

I det regelverk som berör arbetslivet finns en jämställdhetslag med syfte att motverka diskriminering mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden, (se avsnitt A.2.4). Genom föräldradidighetslagen ges större möjligheter att förena arbetsliv och familjeliv, (se avsnitt A.3.2). Förändringar har gjorts i båda dessa lagar sedan 1997. En kvinnlig arbetstagare har vidare då hon väntar barn, nyligen fött barn eller ammar rätt att bli omplacerad till ett annat arbete med bibehållna anställningsförmåner om hon av hälsoskäl förbjudits att fortsätta sitt vanliga arbete⁹. Rätt till omplacering vid graviditet gäller också vid fysiskt påfrestande arbete. Om omplacering inte kan ordnas finns rätt till havandeskapspenning under graviditetens sista två månader.¹⁰

⁵ ITPS (2001)

⁶ Ams (2000)

⁷ Nutek (2001)

⁸ Almi (2001)

⁹ Lag 1995:584

¹⁰ Försäkringskassan (2001)

I de svenska handlingsplanerna för sysselsättning berörs jämställdhetsaspekten inom detta område även vid tal om deltidarbete. Föräldrar med barn under tolv år har enligt svensk lagstiftning rätt att arbeta deltid, vilket ökar möjligheterna att förena arbetsliv med familjeliv. Det är dock främst kvinnor som deltidarbetar och en relativt stor andel uppger att de har ofrivillig deltid, Insatser görs för att försöka minska deltidarbetslösheten, (se avsnitt A.2.1).

A.2 Åtgärder för att minska skillnader på arbetsmarknaden

Riktlinje 17 handlar om att minska skillnader mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden. Medlemsstaterna ska förstärka insatserna för att minska skillnaden i arbetslöshetsnivåer genom att aktivt stödja ökad sysselsättning för kvinnor. Vidare ska åtgärder vidtas för att åstadkomma en utjämning mellan kvinnors och mäns representation inom alla sektorer och yrken, för att främja lika lön för lika eller likvärdigt arbete och för att stärka kvinnors ställning.

I Sverige finns inga stora skillnader i arbetslöshet och sysselsättningsgrad mellan kvinnor och män. Arbetsmarknaden är dock i hög grad könsuppdelad och kvinnor har i högre utsträckning tillfälliga arbeten och deltidarbeten; ett flertal åtgärder inom detta område inriktas därför mot dessa problem. Kvinnor tjänar också i genomsnitt mindre än vad män tjänar. Vad gäller långtidarbetslöshet så riskerar män i högre utsträckning än kvinnor att bli långtidarbetslösa.

Problemet med den könsuppdelade arbetsmarknaden har även uppmärksamats av EU som i januari 2001 gav Sverige en särskild rekommendation om att övervaka och bedöma segregeringen inom olika yrken och sektorer. En liknande rekommendation gavs år 2000.

A.2.1 Åtgärder inom arbetsmarknadspolitiken för jämställdhet och minskad könsuppdelningen på arbetsmarknaden

Arbetsmarknadsverket har som en av sina målsättningar att jämställdheten på arbetsmarknaden ska öka och könsuppdelningen minska. För att nå detta ska i första hand ordinarie åtgärdsmedel och förmedlingsarbete användas. Varje år avsätts också medel till s k Brytprojekt, som syftar till att utveckla metoder och arbetssätt som bidrar till att bryta könsuppdelningen på arbetsmarknaden¹¹. Under perioden 1997-2001 har högst ca 30 miljoner kr per år fått användas till sådan projektverksamhet och till att utbilda personalen i jämställdhetsfrågor¹².

¹¹ Ams (2001c)

¹² AMV (2001)

Även kunskapslyftet (se Ackum Agell m fl (2002)) har haft som ett av sina mål att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden, bl a genom studie- och yrkesvägledning.

Jämställdhetsarbetet är även inriktat mot att minska deltidsarbetslösheten eftersom kvinnor här är överrepresenterade. Enligt regleringsbrevet för 2000 ska Arbetsmarknadsstyrelsen samarbeta med arbetsgivare för att minska deltidsarbetslösheten bland vård- och omsorgspersonal. I regleringsbrevet för 2001 ges uppdraget att kartlägga de arbetsgivare som har en stor andel deltidsanställda och att genom överläggningar påverka dem att organisera sitt arbete så att de anställda kan erbjudas den arbetstid de efterfrågar. Aktivitetsgarantin (Ackum Agell m fl (2002)) som inrättades den 1 augusti 2000 riktar sig förutom till långtidsinskrivna också till personer som deltidsarbetar och som önskar utöka sin arbetstid. Enligt en avrapportering från Arbetsmarknadsverket i augusti 2001 har dock deltidsarbetslösa inte varit någon prioriterad grupp för anvisning till programmet i och med att utförsäkringsrisken för denna grupp är liten¹³.

A.2.2 Åtgärder för att bryta könsfördelningen i gymnasie- och högskoleutbildning

Sedan 1997 har universitet och högskolor i uppdrag att arbeta för att åstadkomma en jämnare könsfördelning på utbildningar med ojämn könsfördelning, såsom naturvetenskapliga och tekniska utbildningar samt vissa lärar- och vårdutbildningar¹⁴. Könsegregeringen har också uppmärksamats i gymnasieskolan. År 2000 infördes ett nytt tekniskt gymnasieprogram. Mot bakgrund av att det fortfarande är få flickor som läser tekniska ämnen har kursinnehållet valts ut med syfte att i större utsträckning attrahera både flickor och pojkar.

A.2.3 Åtgärder för att öka andelen kvinnor inom forskningssektorn och främja jämställdhetsforskning

Arbete för ökad jämställdhet inom forskningssektorn påbörjades också redan innan sysselsättningsstrategins ikraftträdande. Särskilda resurser har tilldelats anställning av doktorander, forskarassistenter och professorer av underrepresenterat kön samt postdoktorala stipendier och gästprofessorer för kvinnor. Vidare har genusforskningen fått en förstärkning genom resurser till professorer, forskarassistenter och doktorander.¹⁵

¹³ Ams (2001b)

¹⁴ Prop. 2000/01:1

¹⁵ Prop. 1997/98:1

För perioden 1997-99 sattes procentuella mål upp för andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer för samtliga universitet samt Mitthögskolan. Tanken var att lärosätena, för att kunna uppnå målen, måste öka rekryteringsunderlaget och vidta åtgärder inom både grund- och forskarutbildning. Nya mål har satts upp för perioden 2001-04, den här gången för fler lärosäten. Universitet och högskolor har i uppdrag att sätta upp egna mål för könsfördelningen bland övriga nyrekryterade lärare.

1998 invides ett nationellt sekretariat för genusforskning vid Göteborgs universitet. Sekretariatet ska bl a överblicka genusforskningen i Sverige, sprida dess resultat och arbeta för ett ökat medvetande om genusperspektivets betydelse. Hösten 1999 startades ett nytt tvärvetenskapligt forskningstema med inriktning mot genusforskning vid Linköpings universitet¹⁶.

A.2.4 Jämställdhetslag m m

I Sverige finns en jämställdhetslag som syftar till att motverka diskriminering mellan kvinnor och män på arbetsmarknaden. Lagen kräver att arbetsgivaren vidtar aktiva åtgärder bl a i fråga om arbetsförhållanden, lön och rekrytering för att främja jämställdhet på arbetsplatsen. En jämställdhetsombudsman (JämO) har till uppgift att övervaka att lagen följs. JämO fick 1999 en budgetförstärkning med 2 miljoner kr för att arbeta för jämställda löner. De ökade resurserna har resulterat i projektet Lönelots som arbetar med att utveckla och förmedla metoder för könsneutral arbetsvärdering kombinerad med individuell kvalifikationsbedömning¹⁷.

Jämställdhetslagen skärptes den 1 januari 2001. Förändringen innebär att lagen samordnas med övrig lagstiftning mot diskriminering i arbetslivet och att omvänd bevisföring införs så att arbetsgivaren ska bevisa att könsdiskriminering inte förekommit. Vidare innebär lagen bland annat att diskrimineringsförbud gäller hela anställningsprocessen och att lönekartläggning blir obligatorisk.

A.2.5 Europeiska socialfonden

Europeiska socialfonden ska användas som komplement i genomförandet av sysselsättningsstrategin. Inom insatsområdet *integration, mångfald och jämställdhet* i det nya mål 3 (för perioden 2000-06) finns särskilda åtgärder som

¹⁶ Prop. 1999/2000:1

¹⁷ JämO (2000)

ska verka för att minska könssegregeringen på arbetsmarknaden. Insatser på detta tema finns även inom gemenskapsinitiativet *Equal*¹⁸. Ett jämställdhetsperspektiv ska dessutom genomsyra allt arbete med programmen. (se även Ackum Agell m fl (2002))

A.3 Åtgärder för att öka möjligheterna att förena familjeliv och arbetsliv

Enligt riktlinje 18 ska medlemsstaterna arbeta för att göra det lättare att förena familjeliv och arbetsliv. En familjevänlig politik ska utformas bland annat genom prismässigt överkomliga, lättillgängliga och högkvalitativa omsorgstjänster för barn och andra familjemedlemmar samt föräldraledighet och andra tjänstledighetsmöjligheter. Det bör också göras lättare att återgå till yrkeslivet efter ett förvärvsuppehåll. EU:s rekommendationer ligger här i linje med den politik Sverige fört under en längre tid. Ytterligare reformer i denna riktning har också genomförts efter riktlinjernas tillkomst.

A.3.1 Barn- och äldreomsorg

Kommunerna är skyldiga att tillhandahålla barnomsorg till alla barn, från ett till tolv års ålder, vars föräldrar arbetar eller studerar, eller om barnet har ett eget behov. En plats ska tillhandahållas inom tre till fyra månader från ansökan¹⁹. Behovstäckningen inom både barn- och äldreomsorg är idag så gott som fullständig vad gäller tillgången till tjänsterna. Kommuner har dock, till följd av den ekonomiska krisen i början av nittioalet, haft svårigheter att upprätthålla den höga ambitionsnivån i välfärden. Mot bakgrund av detta har statsbidragen till kommuner och landsting stegvis höjts de senaste åren. År 2000 var bidragen 16 miljarder kronor högre än 1997²⁰. Även för 2001 har statsbidragen till kommuner och landsting ökat²¹.

Ett antal förändringar har beslutats/genomförts på barnomsorgsområdet. Från den 1 juli 2001 har kommunerna skyldighet att erbjuda barn till arbetslösa plats i förskoleverksamhet minst 15 timmar i veckan. Från den 1 januari 2002 utökas denna skyldighet till att även gälla barn till föräldrar som är föräldralediga med ett syskon. Om kommunerna så beslutar ska vidare en maxtaxa, dvs ett tak för avgiften, införas inom förskoleverksamheten och skolbarnomsorgen

¹⁸ Svenska ESF-rådet (2000)

¹⁹ Skolverket (2000)

²⁰ Prop. 1998/99:1 samt Prop. 2000/01:1

²¹ Prop. 2000/01:1

den 1 januari 2002. Kommuner som inför ett sådant system är berättigade till statsbidrag som kompensation för uteblivna intäkter. De kan också få del av ett årligt statsbidrag om 500 miljoner kronor för kvalitetssäkrande åtgärder i barnomsorgen. Utöver detta ska en allmän förskola för 4- och 5-åringar införas den 1 januari 2003. Förskolan ska omfatta minst 15 timmar i veckan och vara avgiftsfri.²²

A.3.2 Föräldraförsäkring och rätt till föräldraledighet

Föräldrar har idag rätt till 450 dagars föräldrapenning, varav 360 dagar med ersättning motsvarande 80 procent av lönen (upp till ett tak om 7,5 basbelopp²³). Övriga dagar ersätts enligt garantinivå med 60 kr per dag. De föräldrar som inte haft någon inkomst innan barnets födelse uppbär ersättning enligt garantinivå alla 450 dagarna. Rätten till föräldrapenning delas lika mellan föräldrarna, men möjlighet till överlåtelse finns av de dagar som inte utgör den s k pappa- och mammamånaden. Föräldrarna kan välja att ta ut hel, tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels ersättning och föräldrapenning kan tas ut tills barnet fyller åtta år. Män har dessutom rätt till tio dagars tillfällig föräldrapenning vid barnets födelse.

Föräldraförsäkringen kompletteras med rätt till ledighet från förvärvsarbete. Föräldrar har också en fristående rätt att vara helt lediga från arbetet för vård av barn som inte fyllt ett och ett halvt år. De har även rätt att utan ersättning förkorta arbetstiden med högst 10 timmar per vecka till dess barnet fyller åtta år.

Från den 1 januari 2002 förlängs föräldraförsäkringen med 30 dagar med ersättning motsvarande 80 procent av lönen. Förlängningen medför att det nu kommer att finnas två månader reserverade för mamman respektive pappan. Vid samma tidpunkt införs en ny förmånsnivå i föräldraförsäkringen, det blir nu möjligt att ta ut försäkringen även som åttondelstid.²⁴

A.3.4 Övrigt

Utöver rätt till föräldraledighet har arbetstagare rätt till tjänstledighet för studier och lagfäst rättighet att få återgå till sitt arbete efter dessa. Ledighet i samband

²² Prop. 1999/2000:129

²³ 7,5 basbelopp motsvarar år 2001 276 700 kr. Den högsta föräldrapenningen man kan få är därmed ca 221 360 kr per år.

²⁴ Prop. 2000/01:44

med sjukdom är inte någon lagfäst rättighet men räknas som giltig grund för frånvaro från arbetet.

För att förbättra barnfamiljernas ekonomi har barnbidraget och studiebidraget till ungdomar i gymnasieskolan höjts de senaste två åren. Den 1 januari 2000 höjdes dessa belopp från 750 kr till 850 kr per barn och månad²⁵ och den 1 januari 2001 höjdes bidragen med ytterligare 100 kr till 950 kr.

B. Utvecklingen på arbetsmarknaden för kvinnor och män

Detta avsnitt avser att ge en översikt över utvecklingen för kvinnor och män vad gäller arbetslöshet, sysselsättning, könssegregering och löneskillnader. Vi diskuterar möjliga förklaringar till de observerade förändringarna under 1990-talet och i vilken mån de kan kopplas till olika politiska åtgärder. Där inte annat anges har data från Arbetskraftsundersökningarna använts.

B.1 Arbetslöshet

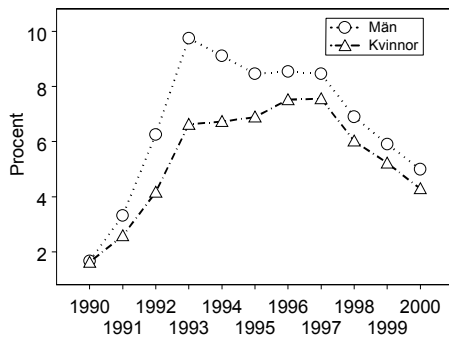
Under 1990-talets första år steg *den öppna arbetslösheten* bland såväl kvinnor som män till nivåer som Sverige inte upplevt sedan 1930-talet. Inledningsvis drabbades den privata sektorn hårdast av konjunkturnedgången, vilket ledde till att arbetslösheten steg snabbare bland män eftersom de utgör flertalet i denna sektor. Figur 1 visar att männens arbetslöshet nådde en högre nivå än kvinnornas och att den kulminerade 1993, tidigare än för kvinnorna. Kvinnornas arbetslöshet fortsatte att öka vid mitten av 1990-talet då en rad sparprogram genomfördes inom den offentliga sektorn. Under 1998-2000 minskade arbetslösheten både bland kvinnor och män beroende på en konjunkturförbättring.

Vidare inträffade, liksom vid tidigare konjunkturnedgångar (jmf Sundström 1987), en ökning av *deltidsarbetslösheten*, d v s en uppgång i antalet som erhöll ett deltidsarbete trots att de önskade ett heltidsarbete. Figur 2 visar att andelen deltidsarbetslösa varit högre bland deltidsanställda män än bland kvinnor under hela 1990-talet, men antalsmässigt var de deltidsarbetslösa kvinnorna många fler. Deltidsarbetslösheten minskade från 1997, men antalet deltidsanställda (d v s nämnaren) hade minskat redan tidigare, se avsnitt B.2. I stort följer således deltidsarbetslösheten den öppna arbetslösheten, vilket dock inte hindrar att ändrade regler för arbetslöshetsersättning kan ha haft betydelse (se Persson 1997). Den maximala ersättningstiden för deltidsarbetslösa utökades

²⁵ Prop. 1999/2000:1

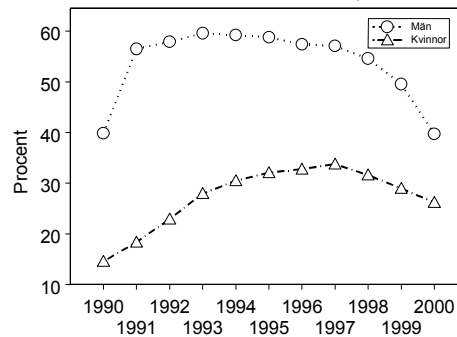
nämligen till 300 dagar 1993 från att tidigare ha varit 150 dagar, men reglerna skärptes igen 1995 så att den som vid utgången av en ersättningsperiod fortsatte en tillsvidareanställning på deltid inte hade rätt till ny ersättningsperiod.

Relativ arbetslöshet för män och kvinnor, 1990-2000



Figur 1

Deltidsarbetslösa män och kvinnor, 1990-2000

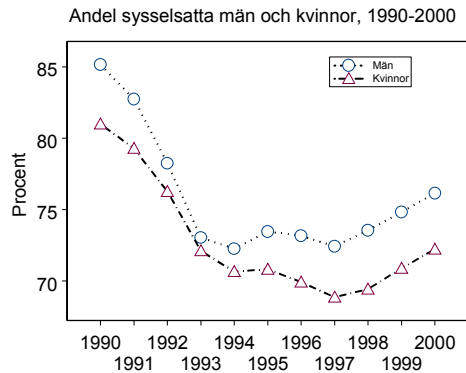


Figur 2

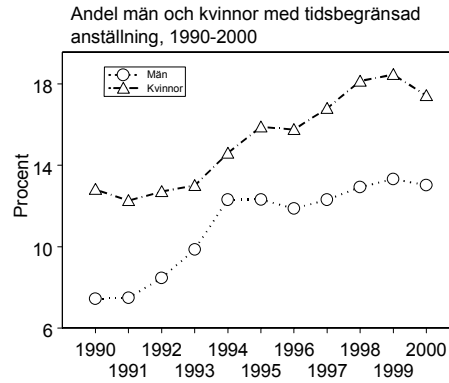
B.2 Sysselsättning

Konjunkturedgången i början av 1990-talet ledde även till ett kraftigt fall i *andelen sysselsatta* bland kvinnor och män (Figur 3). Detta skedde bl a genom att andelen studerande ökade i de yngre åldrarna samtidigt som många av de äldre lämnade arbetskraften genom förtidspensionering. Av skäl som anförts om den öppna arbetslösheten var fallet till en början kraftigare bland män och sysselsättningen började också återhämta sig tidigare bland män än bland kvinnor. Under konjunkturuppgången 1998-2000 ökade sysselsättningen bland både kvinnor och män, men den ligger fortfarande avsevärt under nivån i början av 1990-talet.

Recessionen, med den åtföljande ökade osäkerheten om framtiden i företag och organisationer, resulterade även i en uppgång av andelen anställda med *tidsbegränsad anställning*. Som framgår av Figur 4 hade kvinnorna under hela decenniet en högre andel med tidsbegränsad anställning än männen beroende på att sådana anställningar är vanligare i kommunal verksamhet. Under år 2000 minskade andelen med sådan anställning något, särskilt för kvinnorna.



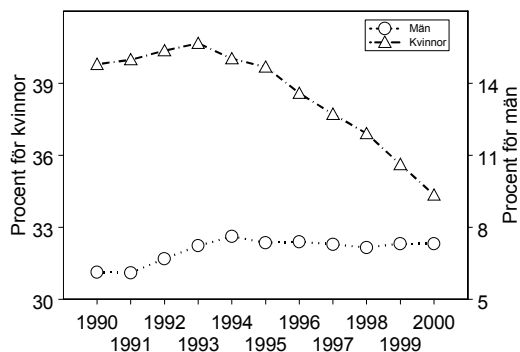
Figur 3



Figur 4

När det gäller fördelningen av de sysselsatta på *heltid och deltid* har förändringarna varit intressanta och dramatiska (Figur 5). Bland män steg andelen deltidsarbetande av de sysselsatta då recessionen var som djupast, vilket kan tillskrivas ökningen av deltidsarbetslösheten bland män under dessa år. Efter 1994 sjönk deltidsandelen bland män något. Bland kvinnor minskade däremot andelen deltidsarbetande av de sysselsatta kraftigt under 1990-talet, en minskning som inleddes redan under 1993. (Observera de olika skalorna för kvinnor och män!) Kvinnors ökade heltidsarbete sammanhänger troligen delvis med att de yngre kvinno-kohorterna har högre utbildning och fastare anknytning till arbetsmarknaden och därmed, i högre grad än de äldre, önskar arbeta heltid (se Sundström 2001 för fler detaljer). Utträdet ur arbetskraften av äldre kvinnor med ett större deltidsarbetsutbud var också stort. Emellertid är nedgången i deltidsandelen kraftigare än vad som kan förväntas utifrån en långsiktig förändring i de sysselsattas sammansättning, varför det ligger nära till hands att söka efter mer omedelbart verkande faktorer. En sådan faktor är sannolikt nedgången i hushållens disponibla inkomster under 1990-talet (se t ex Gustafsson & Palmer 2001) i kombination med stegringen av boendekostnaderna p g a skattereformen 1990/91. Detta kan ha medfört att färre kvinnor (familjer) fick råd att arbeta deltid. Förmodligen började önskemålet om heltidsarbete öka redan i början av 1990-talet och kom då delvis till uttryck i en uppgång av deltidsarbetslösheten.

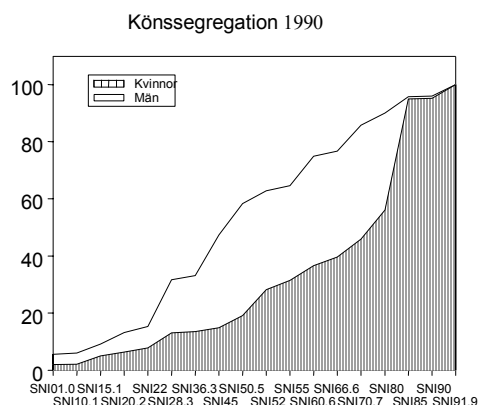
Andelen deltidssysselsatta män och kvinnor, 1990-2000



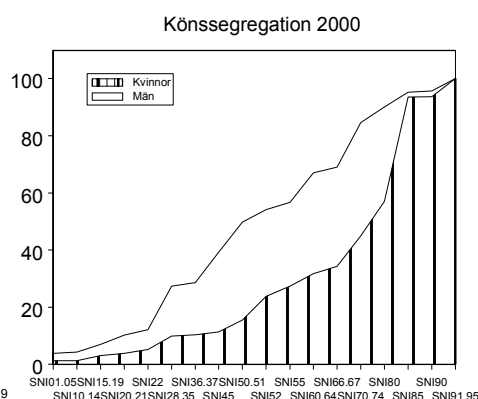
Figur 5

B.3 Könnssegregeringen på arbetsmarknaden

Vi har valt att illustrera könsssegregeringen på arbetsmarknaden och dess förändring från 1990 till 2000 med fördelningen av sysselsatta kvinnor respektive män över näringsgrenar (Figur 6a och 6b). Om kvinnor och män hade samma fördelning över näringsgrenar skulle kurvorna/fälten ligga närmare varandra och ligga mer jämnt utefter diagonalen. Vi ser att könsssegregeringen minskat något under decenniet. Detta kan främst tillskrivas en minskning av andelen kvinnor sysselsatta i SNI 85 *Hälso- och sjukvård etc* och en minskning av andelen män sysselsatta i SNI 45 *Bygg- och anläggningsarbete*, näringsgrenar som varit relativt könsssegregerade. Istället har andelen sysselsatta kvinnor och män ökat inom SNI 70-74, *Fastighetsförvaltning, uthyrningsfirmor etc*, vilken har mer blandad könsammansättning. Yrkessegregeringen har emellertid minskat också under tidigare decennier, om än långsamt, se t ex Nermo (1999), Jonung (1997). Den vertikala könsssegregeringen är dock alltså stark, d v s andelen kvinnor på chefsnivå är låg.



Figur 6a



Figur 6b

B.4 Könslönegapets utveckling

Tidigare studier har visat att löneskillnaderna mellan kvinnor och män minskade kraftigt under 1960- och 1970-talen och fram till 1980-talets början. Under 1980-talet ökade könslönegapet och under 1990-talet har det legat kvar på samma nivå. Resultat vad gäller det observerade lönegapet från olika studier och tidsperioder sammanfattas i Tabell 1. Resultaten är anmärkningsvärda eftersom kvinnors yrkeserfarenhet och utbildningsnivå stigit markant och närmast sig männens under de två senaste årtiondena. De genomförda studierna visar att dessa faktorer i och för sig bidragit till att minska lönegapet men att de motverkats av ökad lönespridning givet utbildning och erfarenhet. Resultat rörande det standardiserade lönegapet visar inte heller de på någon minskning under 1990-talet, i den offentliga sektorn tycks det t o m ha ökat (le Grand m fl 2001). Den ökade lönespridningen brukar ”förklaras” med att individuell lönesättning blivit regel, men då återstår det att förklara varför en sådan lönesättning missgynnar kvinnor. Nya forskningsresultat som visar att könslönegapet bland högavlönade är större i Sverige än i USA tyder på svårigheter för kvinnor att på allvar konkurrera med männen om toplönerna (Albrecht m fl *u. utgivn.*).

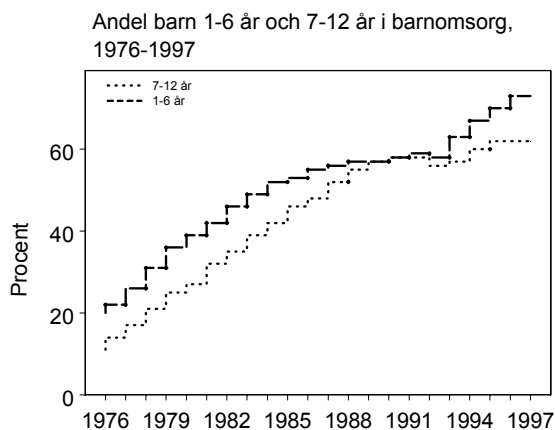
Tabell 1. Kvinnors löner i procent av mäns 1960-2000 enligt olika studier

Studie och data	-60	-68	-74	-80	-81	-91	-92	-95	-98	-00
Svensson (1997)										
SOS (alla sysselsatta)	70.4			85.6				84.6		
le Grand m fl (2001)										
LNU (sysselsatta 19-65)		71.5	77.9		83.2	82.4				84.5
Björklund m fl (2000)										
LNU (sysselsatta 18-65)		72.0			81.5	80.5				
Albrecht m fl (u utgivn)										
SOS (sysselsatta 18-65)							84.1	84.6	82.4	
Albrecht m fl (1997)										
Familjeundersökn., födda 1949-69.							87.8			

Källa: Holmlund (2001). LNU = Levnadsnivåundersökningen, SOS= SOS Löner.

B.5 Barnomsorg

Under 1970- och 1980-talen genomfördes en omfattande utbyggnad av omsorgen för förskolebarn, vilken planade ut vid slutet av 1980-talet för att åter skjuta fart från 1993 (Figur 7). Omsorgen för de yngre skolbarnen expanderade starkt från 1970-talets mitt och har stabiliserats på en relativt hög nivå från 1990. Idag (2001) kan i stort sett alla Sveriges kommuner tillgodose efterfrågan på omsorg för såväl förskolebarn som yngre skolbarn. Barnomsorgen har dock haft svårt att upprätthålla en hög kvalitet under 1990-talet eftersom man tagit emot fler barn utan att få mer personal.



Figur 7

C Sammanfattande diskussion

1990-talet innebar stora förändringar på svenska arbetsmarknad: arbetslösheten steg, sysselsättningen sjönk, lönesättningen individualiserades och lönespridningen ökade. Hur påverkades då jämställdheten mellan kvinnor och män? Om vi börjar med de för kvinnor positiva utfallen kan vi konstatera att arbetslösheten för kvinnor aldrig översteg den för män, vilket var fallet i andra medlemsländer. Vidare ökade andelen heltidarbete av de sysselsatta kvinnorna mycket starkt, med ca 6 procentenheter efter 1993, vilket förmodligen är den största förändringen i mer jämställd riktning under perioden. Dessutom minskade andelen deltidsarbetslösa bland såväl kvinnor som män och andelen kvinnor med tidsbegränsad anställning gick ner något i slutet av perioden. Ett ytterligare positivt inslag är den minskade könssegregeringen på arbetsmarknaden.

När det gäller negativa utfall så framstår det oförändrade könslönegapet som anmärkningsvärt, särskilt som minskade löneskillnader varit ett prioriterat område. Att kvinnors sysselsättning fortfarande är ca 10 procentenheter lägre än vid början av 1990-talet inger oro för kvinnors möjligheter till egen försörjning och jämställdhet i arbetslivet. Den fortsatt högre andelen kvinnor med tidsbegränsad anställning är också problematisk. Det förefaller också som om kvinnor har svårt att på allvar konkurrera med männen om toppositioner och topplöner.

Vad har de genomförda åtgärderna, särskilt de som genomförts efter 1997, haft för effekt? Det är svårt att bedöma detta, dels eftersom det gått alltför kort tid, dels eftersom genomförda åtgärder utgör en fortsättning på en politik Sverige fört länge. Några åtgärder har också en mycket begränsad omfattning. Emellertid kan man dra vissa enkla slutsatser genom att jämföra tidpunkterna för förändringar med de för åtgärderna. För att återigen börja med att säga något positivt så tyder tidigare forskning på att den sedan lång tid förda politiken med särbeskattning, utbyggd barnomsorg, föräldraledighet, insatser för att bryta könssegregeringen etc. har haft långsiktigt verkande positiva effekter för kvinnorna och för jämställdheten (se t ex Gustafsson 1992, Gustafsson & Stafford 1992, Jonung 1997, Rønsen & Sundström 2001). På den punkt där vi kunnat iaktta störst förändringar i jämställd riktning, nämligen i andelen heltidarbete kvinnor, tycks resultatet dock ha uppnåtts utan någon politisk åtgärd med detta syfte. Minskningen av deltidsarbetslösheten förefaller mer bero på konjunkturförbättring och ändrade ersättningsregler än på politiska åtgärder, särskilt som dessa vidtogs 2000 och 2001. Vidare bör nog den minskade könssegregeringen främst ses som ett resultat av förändringar i sysselsättningens

struktur än av aktiva åtgärder för att bryta segregeringen. Konstansen i könslönegapet framstår som ett politiskt misslyckande.

Avslutningsvis kan vi bara konstatera att fördjupade studier och mer forskning behövs för att undersöka hur jämställdheten utvecklats och vilken effekt politiska åtgärder haft. Mer inträngande studier av mekanismerna bakom det oförändrade könslönegapet och ökningen av andelen heltidsarbetande kvinnor framstår som särskilt angelägna.

Referenser

- Ackum Agell S, A Forslund, M Hemström, O Nordström Skans, C Runeson & B Öckert (2002) ”Uppföljning av EU:s rekommendationer för arbetsmarknadspolitiken”. Rapport 2002:1, IFAU, Uppsala
- Albrecht, J W, A Björklund & S B Vroman (u. utgivn.) Is there a glass ceiling in Sweden? *Journal of Labor Economics*, Januari 2003.
- Albrecht, J W, P-A Edin, M Sundström & S B Vroman (1999) Career interruptions and subsequent earnings: A reexamination using Swedish data, *Journal of Human Resources* 34(2):294-311.
- Almi företagspartner (2001), Finansiering, www.almi.se (2001-11-06).
- Ams (1999), *Arbetsmarknadspolitiska åtgärder – Årsrapport 1998*, APra 1999:2).
- Ams (2000), *Arbetsmarknadspolitiska program – Årsrapport 1999*, APra 2000:1.
- Ams (2001a), *Arbetsmarknadspolitiska program – Årsrapport 2000*, Prora 2001:2 .
- Ams (2001b), *Deltidsarbetslösheten – Redovisning av uppdrag 1.2.d enligt regeringens reglerings brev för budgetåret 2001*.
- Ams (2001c), *Jämställdhetsarbetet – Redovisning av uppdrag 1.2.e enligt regeringens regleringsbrev för budgetåret 2001*.
- AMV (2001), *Arbetsmarknadspolitiska program*, vis.ams.se (2001-10-03).
- AMV:s regleringsbrev för budgetåren 2000-01.
- Björklund, A, Edin, P-A, Holmlund, B & Wadensjö, E (2000) *Arbetsmarknaden*, Andra reviderade upplagan, SNS Förlag, Stockholm.
- Edin, P-A & K Richardson (u. utgivn.), Swimming with the tide: Solidarity wage policy and the gender earnings gap, *Scandinavian Journal of Economics* 2002.
- Fredriksson P & C Runeson (2002) ”Uppföljning av EU:s rekommendationer på skatte- och bidragsområdet”. Rapport 2002:3, IFAU, Uppsala
- Försäkringskassan (2001), Förälder, www.fk.se (2001-11-13).
- Föräldraledighetslag (1995:584).
- Gustafsson, B & Palmer E (2001), 90-talets inkomstklyftor – hur och varför de ökade, *Ekonomisk debatt* 29(7): 487-98.
- Gustafsson, S S & Stafford, F P (1992) Child Care Subsidies and Labor Supply in Sweden, *Journal of Human Resources* 27:204-30.

- Gustafsson, S S (1992) Separate Taxation and Married Women's Labour Supply. A Comparison of West Germany and Sweden, *Journal of Population Economics* 5: 61-85.
- Holmlund, H (2001) *Falling behind- the wage structure and the gender wage gap in the 1990s*. Magister uppsats. Nationalekonomiska institutionen, Stockholms universitet.
- ITPS (S2001:009), *Nyföretagandet i Sverige 1999 och 2000*.
- Jonung, C (1997) Yrkessegregationen på arbetsmarknaden, i Persson, I & Wadensjö, E. (red) *Glastak och glasväggar?* SOU 1997:137, Stockholm.
- JämO (2000), *Jämställdhetsombudsmannens årsredovisning 1999*.
- le Grand, C, Szulkin, R & Tählin, M (2001), Lönestrukturens förändring i Sverige, i Fritzell, J, Gähler, M & Lundberg, O (red), SOU 2001:53, *Välfärd och arbete i arbetslöshetens årtionde*, Stockholm.
- Nermo, M (1999) *Structured by gender*. Swedish Institute for Social Research – Dissertation Series 41, Stockholm.
- Nutek (2001), Nuteks arbete för kvinnor, www.nutek.se (2001-11-06).
- Persson, I (1997), Atypiska jobb och atypisk arbetslöshet – typiska för kvinnor? i Persson, I och Wadensjö, E. *Glastak och glasväggar?* SOU 1997:137, Stockholm.
- Regeringens proposition (1997/98:1), *Budgetpropositionen för 1998*.
- Regeringens proposition (1998/99:1), *Budgetpropositionen för 1999*.
- Regeringens proposition (1999/2000:1), *Budgetpropositionen för 2000*.
- Regeringens proposition (1999/2000:129), *Maxtaxa och allmän förskola m.m.*
- Regeringens proposition (2000/01:1), *Budgetpropositionen för 2001*.
- Regeringens proposition (2000/01:44), *Föräldraförsäkring och föräldraledighet*.
- Regeringskansliet (1998-2001), *Sveriges handlingsplaner för sysselsättning (NAP)*.
- Rönsen, M & M Sundström (2001) Family policy and after-birth employment among new mothers – A comparison of Finland, Norway and Sweden, utgivet i *European Journal of Population*.
- Skolverket (2000), *Barnomsorg och skola 2000 – Skolverkets lägesbedömning*
- Sundström, M (1987), *A study in the growth of part-time work in Sweden*. Doktorsavhandling, Nationalekonomiska institutionen, Stockholms universitet & Arbetslivscentrum.

- Sundström, M (2001), Part-time work in Sweden – an institutionalist perspective, u. utgivn. i le Grand, C. & Tsukaguchi, T. (red), *Women in Japan and Sweden: Work and family in two welfare regimes*.
- Svenska ESF-rådet (2000), *Gemenskapsinitiativprogram för Equal 2000-2006 Sverige*.
- Svensson, L, (1997), En historia om löneutjämning, i Persson, I & Wadensjö, E (red), SOU 1997:136, *Kvinnors och mäns löner – varför så olika?* Stockholm.

Bilaga A

Förändringar på jämställdhetsområdet

Här följer en sammanställning av de förändringar på jämställdhetsområdet som redovisas i de svenska handlingsplanerna för sysselsättning (NAP). Även utredningar och förslag på åtgärder som ännu ej beslutats presenteras. Genomgående är det regeringens intentioner med förändringarna som presenteras och vi kommenterar ej det faktiska utfallet.

A.1 Mainstreaming av jämställdhetsperspektivet

- NAP 1999* Aktiviteter pågår för att införliva ett jämställdhetsperspektiv i ordinarie verksamhet inom alla politikområden och på alla nivåer. På central nivå genomförs bl a utbildning i jämställdhetskunskap och utveckling av rutiner för handläggning av ärenden. Ett liknande arbete bedrivs på regional nivå. Regeringen har påbörjat ett arbete med att ta fram nyckeltal för uppföljning av hur jämställdhetsperspektivet är integrerat i olika sakområden. På lokal nivå har Svenska Kommunförbundet utvecklat en metod för att införliva ett jämställdhetsperspektiv i de kommunala nämndernas beslutsunderlag.
- NAP 1999* Statistiska centralbyrån (SCB) har fått i uppdrag att arbeta med att ta fram statistik för uppföljning av hur jämställdhetsperspektivet beaktas i budgetpropositionen.
- NAP 2000* Utredningen om utvärderingen av statistikreformen visar att merparten av den individbaserade statistiken är uppdelad på kön, men att det finns vissa brister. Utredningens betänkande har remitterats.
- NAP 2000* I september 1999 fick Riksrevisionsverket (RRV) i uppdrag att granska hur jämställdhetsperspektivet återspeglas i regeringens styrning genom regleringsbrev och i myndigheternas återrapportering. Förslag ska ges på möjliga förändringar. Uppdraget ska redovisas senast i juni 2000.
- NAP 2001* RRV har under 2000 redovisat det ovan nämnda uppdraget och konstaterar att kopplingen mellan de övergripande jämställdhetspolitiska målen och målformuleringar i reglingsbrev är otydliga.

- NAP 2001* SCB har utvecklat ett jämställdhetsindex som omfattar samtliga regioner och kommuner.
- NAP 2001* Regeringen har tillsatt en kommitté som bl a har i uppdrag att belysa möjligheterna för införande av frivillig jämställdhetsmärkning av produkter och tjänster. Kommittén har lämnat sitt första betänkande.
- NAP 2001* Regeringens skrivelse En nationell handlingsplan mot rasism, främlingsfientlighet, homofobi och diskriminering riktar sig också mot att integrera ett jämställdhetsperspektiv på olika politikområden.
- NAP 2001* Arbetet med att utveckla former för en s k Gender Mainstreaming fortsätter. En arbetsgrupp inom regeringskansliet med detta uppdrag ska avlämna sin rapport under 2001.

A.2 Åtgärder för att minska skillnader i sysselsättning

A.2.1 Arbete inom arbetsmarknadspolitiken för jämställdhet

- NAP 1999* Regeringen anser att AMV:s insatser för att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden i större utsträckning bör inriktas på vägledning.
- NAP 1999* AMV påbörjade under 1998 utvecklandet av datasystem för fördjupade uppgifter fördelade på kvinnor och män. Med den informationen blir det lättare att överblicka om åtgärderna används brytande eller konserverande. Ett system där kostnaderna för åtgärderna redovisas på individnivå är under projektering.
- NAP 2000* Ett av Kunskapslyftets mål är att bryta könsbundna yrkesval, bl a genom studie- och yrkesvägledning.
- NAP 2000* Ams har avsatt s k brytmedel för olika jämställdhetsprojekt. Fr o m 1998 prioriterar Ams särskilda utvecklingsområden, mainstreaming, könsperspektiv vid vägledning, vägledningsprogram i teknik för kvinnor och fler män till grundskollärodbildningen.
- NAP 2001* Ams har även i år avsatt brytmedel för jämställdhetsprojekt. Regeringen gav i december 2000 Ams i uppdrag att redovisa de insatser som gjorts för att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden. Uppdraget ska rapporteras augusti 2001.

NAP 2001 Det nationella IT-programmet som infördes 1998 för en två-årsperiod hade bl a syftet att underrepresenterade grupper inom yrkesområdet, t ex kvinnor, skulle prioriteras.

A.2.2 Åtgärder för att bryta könsfördelningen inom gymnasiet:

NAP 1998 Ett nytt teknikprogram introduceras i gymnasieskolan. Kursinnehållet har valts ut med syfte att i större utsträckning attrahera både flickor och pojkar.

NAP 1999 Det nya teknikprogrammet ska införas från år 2000.

NAP 2000 Regeringen avser att tillätta en utredning för att se över gymnasieprogrammen. Utgångspunkten ska bl a vara att minska den sociala och könsmässiga snedrekryteringen.

NAP 2001 Regeringen har tillsatt ovanstående utredning.

A.2.3 Åtgärder för att bryta könsfördelningen inom högskolan:

NAP 1998 Högskolan uppmanas att öka ansträngningarna för att få en jämnare rekrytering av kvinnliga och manliga studenter.

NAP 1999 Lärosätena har återrapporterat och kommenterat ovanstående uppdrag i årsredovisningen för 1998.

NAP 2000 Lärosätena ska redovisa till regeringen hur de arbetar för en jämnare könsfördelning vid utbildning och rekrytering. Högskoleverket utför flera uppdrag och utredningar för att främja jämställdhet.

NAP 2000 Högskoleverket lade i början av 2000 fram en utvärdering av hur universitet och högskolor arbetar för jämställdhet, studentinflytande och social och etnisk mångfald. Utvärderingen ska följas upp inom två eller tre år.

A.2.4 Åtgärder för att öka andelen kvinnor inom forskning:

NAP 1999 Rekryteringsmål för att öka andelen kvinnliga professorer har satts upp för 1997-99 för samtliga universitet samt Mitthögskolan. Universitet och högskolor har själva i uppdrag att sätta upp mål för övriga anställningskategorier. Lärosätena har återrapporterat i årsredovisningen för 1998. Regeringen räknar med att rekryteringsmålen bör kunna höjas. Målsättningen är 25 procent kvinnliga professorer 2008.

- NAP 2000* Lärosätena ska redovisa till regeringen hur de arbetar för jämnare könsfördelning inom forskarutbildning och vid anställning av doktorander.
- NAP 2000* Högskoleverket har i uppdrag att utreda de satsningar som gjorts inom jämställdhetsområdet och räkna fram nya rekryteringsmål för andelen kvinnliga professorer. Högskoleverket ska också analysera vad befordringsreformen betytt för jämställdhetsmålen.
- NAP 2001* Regeringen har satt upp mål för andelen kvinnor bland nyrekryterade professorer vid de flesta lärosäten för 2001-04.

A.2.5 Åtgärder för att främja jämställdhetsforskning:

- NAP 1998* Genusforskningen har tilldelats nya medel, bl a för forskning med inriktning på arbetsmarknad och kön.
- NAP 1999* Ett nationellt sekretariat för genusforskning invigdes 1998 vid Göteborgs universitet. Regeringen har också anvisat medel för uppbyggnad av ett tvärvetenskapligt forskningstema vid Linköpings universitet med inriktning mot genusforskning.

A.2.6 Insatser för att stödja kvinnors företagande:

- NAP 1999* Nutek har under 1998 fortsatt att finansiera och utveckla arbetet med affärsrådgivare för kvinnor.
- NAP 1999* Regeringen gav i september 1998 Nutek i uppdrag att genomföra informationssatsningar om kvinnors företagande.
- NAP 2001* Kvinnors, ungdomars och invandras möjligheter att få lån till företagande inom särskilt tjänstesektorn ska belysas i en redovisning.
- NAP 2001* Regeringen planerar insatser för att främja kvinnors och invandras företagande med 9 miljoner kr 2002, 14 miljoner kr 2003 och 19 miljoner kr 2004.
- NAP 2001* Regeringen har gett ITPS i uppdrag att se över möjligheterna att i företagsstatistiken redovisa data uppdelat på kön och etnisk bakgrund. Detta mot bakgrund av att det idag är svårt att följa kvinnors representation i nya företag och därmed svårt att ge riktade stödåtgärder för kvinnors företagande.

A.2.7 Jämställdhetslagen:

- NAP 1999* Regeringen beslutade 1998 att tillsätta en utredare för översyn av jämställdhetslagen. Utredaren fick i december 1998 tillägget att analysera frågor angående arbetsvärdering.
- NAP 2000* Regeringen avser att under våren 2000 lämna en proposition till riksdagen angående en skärpning av jämställdhetslagen.
- NAP 2001* En skärpning av jämställdhetslagen trädde ikraft i januari 2001. Förändringen innebär att lagen samordnas med övrig lagstiftning mot diskriminering i arbetslivet och att omvänd bevisföring införs. Vidare innebär lagen bl a att diskrimineringsförbud gäller hela anställningsprocessen och att lönekartläggning blir obligatorisk.
- NAP 2001* Frågan om att låta jämställdhetsexperterna vid länsstyrelserna få ett tillsynsansvar enligt jämställdhetslagen utreds och skall vara avslutad under 2001.

A.2.8 Arbete för minskade löneskillnader:

- NAP 1999* Arbetslivsinstitutet och SCB har i uppdrag att utveckla lönestatistiken för att den ska kunna ligga till grund för fördjupade analyser av löneskillnader. SCB har i uppdrag att utveckla en bättre yrkesredovisning.
- NAP 1999* Statliga myndigheter har i mars 1999 bl a redovisat det arbete som bedrivs för att kartlägga och eliminera osakliga löneskillnader. Regeringen ska att följa arbetet.
- NAP 1999* Jämställdhetsombudsmannen (JämO) fick fr o m 1997 en resursförstärkning för att bl a driva frågor om lönediskriminering. JämO har bl a arbetat med informations- och opinionsbildande insatser när det gäller lönediskriminering och kartläggning av de arbetsvärderingssystem som finns på arbetsmarknaden. Fr o m 1999 har ytterligare resurser tillförts JämO. Syftet är att JämO ska uppmärksamma ärenden som rör osakliga löneskillnader.
- NAP 2000* JämO har arbetat med att stödja och stimulera utveckling av metoder för könsneutral arbetsvärdering och individuell kvalifikationsbedömning. Bl a har handböcker som ger råd till företag och organisationer tagits fram.
- NAP 2000* Regeringen har föreslagit att ett Medlingsinstitut inrättas. En av institutets uppgifter ska vara att årligen analysera löneutvecklingen ur ett jämställdhetsperspektiv.

NAP 2001 Medlingsinstitutet bildades i juni 2000.

A.2.9 Övrigt:

NAP 2000 Regeringen har fattat beslut om en ny tidsanvändningsstudie. Slutrapporten som ska lämnas till regeringen senast den 30 juni 2002 kan ge värdefull information om de villkor som styr valet av arbete och om möjligheterna att genom åtgärder bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden.

NAP 2000 Ett mångfaldsprojekt har initierats inom Näringsdepartementet. Frågor som rör könsuppdelningen på arbetsmarknaden ska aktualiseras.

NAP 2000 Regeringen har lyft fram jämställdhetsperspektivet i arbetet med de regionala tillväxtavtalen. Medel har anslagits till tre län för utveckling av metoder för hur könsperspektivet ska införlivas.

NAP 2000 Regeringen har hösten 1999 beslutat om att inrätta ett särskilt råd för jämställdhetsfrågor inom transport- och IT-sektorn (Jämit). Rådet ska i juni 2000 lämna förslag till åtgärder för jämställdhet inom IT-sektorn.

NAP 2001 I juni 2000 överlämnades ett delbetänkande från Jämit med analys och förslag för jämställdhet inom IT-området. Jämit ska lämna sitt slutbetänkande i juni 2001.

NAP 2001 Regeringen fortsätter arbetet med att stimulera jämställdhetsarbetet inom näringslivet.

A.3 Åtgärder för att öka möjligheterna att förena arbetsliv och familjeliv

A.3.1 Förändringar i barn- och äldreomsorg

NAP 1998 Riksdagen har beslutat om extra resurser till kommuner och landsting på totalt 16 miljarder kr. I vårpropositionen föreslås att ytterligare 4 miljarder kr tillförs kommunerna.

NAP 1998 Regeringen aviserar i en proposition om äldrepolitiken att se över möjligheterna att ta tillvara de arbetslösas kompetens och utnyttja de arbetsmarknadspolitiska åtgärderna för att höja kompetensen inom äldreården.

- NAP 1999* Utrymme skapas för införande av en allmän förskola och en maxtaxa i barnomsorgen. Reformen ska införas stegvis och påbörjas 2001.
- NAP 2000* Regeringen ska lämna en proposition om allmän förskola och maxtaxa till riksdagen den 30 maj 2000. Från 2002 ska 500 miljoner kr avsättas för åtgärder som förbättrar kvaliteten i barnomsorgen.
- NAP 2001* Fr o m juli 2001 har kommunerna skyldighet att erbjuda förskoleverksamhet till barn till arbetslösa och fr o m januari 2002 ska denna skyldighet utökas till att även gälla barn till föräldrar som är föräldralediga med ett syskon. En maxtaxa inom barnomsorgen ska införas i januari 2002. Vidare ska alla barn fr o m 2003 erbjudas plats i allmän förskola från hösten de fyller fyra år.

A.3.2 Förändringar i föräldraförsäkringen:

- NAP 1999* Regeringen har uppdragit åt Riksförsäkringsverket att bedriva en informationskampanj för att öka männens uttag av föräldraledighet.
- NAP 2000* Regeringen har lagt förslag om förlängd föräldraförsäkring med 30 dagar. Förlängningen ska medföra att den s k pappa- och mammamånaden förlängs med ytterligare en månad.
- NAP 2001* Riksdagen har under våren beslutat att förlänga föräldraförsäkringen enligt ovanstående förslag fr o m januari 2002. Man har även beslutat om ökad flexibilitet i föräldraförsäkringen. Det ska nu bli möjligt att ta ut försäkringen även som åttondelstid.
- NAP 2001* Regeringen har föreslagit en höjd garantinivå i föräldraförsäkringen från 60 kr till 120 kr per dag fr o m januari 2002. Ytterligare höjningar ska ske dels i januari 2003 till 150 kr per dag, dels i januari 2004 till 180 kr per dag.

A.3.3 Ekonomiska familjestöd:

- NAP 2000* En utredning har tillsatts för att se över de ekonomiska familjestöden. Syftet är att analysera de samlade effekterna av barnbidrag, underhållsstöd och bostadsbidrag för barnfamiljer. Redovisning ska ske i februari 2001.
- NAP 2001* Den ovan nämnda utredningen lämnade i februari 2001 sitt betänkande till regeringen. Utredningen föreslår mer generella typer av

stöd till familjer. Regeringen ska ta ställning till förslagen efter remissbehandling.

NAP 2001 Barnbidraget och det förlängda barnbidraget har höjts med 100 kr per barn och månad fr o m januari 2001. Flerbarnstillägget och studiebidraget för ungdomar i gymnasiet har höjts i motsvarande mån.